SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

RAFAELA DOS SANTOS JALES
(ORGANIZADORA)

Rafaela dos Santos Jales
(Organizadora)

Saúde e Segurança do Trabalho

eduepb

Campina Grande - PB
2020

BR 101 - KM 03 - Distrito Industrial - João Pessoa-PB - CEP: 58.082-010

Depósito legal na Biblioteca Nacional, confome Lei nº 10.994, de 14 de dezembro de 2004.
FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA HELIANE MARIA IDALINO SILVA - CRB-15ª/368

F745s Saúde e segurança do trabalho [Recurso eletrônico]/Rafela dos Santos Jales (Coordenadora) – Campina Grande: EDUEPB, 2020.
1.308 Kb. - 223 p.

Nota: O II Fórum do Direito do Trabalho com a temática: Saúde e Segurança do trabalho, foi realizado no Garden Hotel em Campina Grande no estado da Paraíba nos dias 26 e 27 de abril de 2019.

ISBN 978-65-86221-15-2 (E-book)

1. Direito do trabalho. 2. Legislação trabalhista. 3. Segurança do trabalho. 4. Trabalhador – Direitos fundamentais e sociais. 5. Mercado de trabalho – Inclusão – Pessoa com deficiência. I. Jales, Rafaela dos Santos (Coordenadora). II. Titulo.

21. ed.CDD 342.6

Dedico a meus pais.

"Ser grande, é abraçar uma grande causa"
William Shakespeare.

SUMÁRIO

PREFÁCIO

Ocorrido no Garden Hotel em Campina Grande/PB, no Estado da Paraíba, nos dias 26 e 27 de abril de 2019, o II Fórum de Direito do Trabalho teve por temática Saúde e Segurança do Trabalho.

Considerando a necessidade de aprofundamento dos estudos sobre os temas, teve o fórum a participação de grandes nomes das letras jurídicas nacionais, como Eugênio Bertoluzi, Harrison Targino, Josley Soares, Leonardo Trajano, Leandro Arruda, Mirella Cahú, Nivaldo Barbosa, Paulo Maia, Raphael Miziara, Raulino Maracajá, Sara Cristina, Simone Torquato, Valker Vasconcelos.

A Constituição Federal de 1988 elegeu como fundamentos do ordenamento jurídico brasileiro a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Nessa linha, nos artigos 5º, inciso XXIII e 170, inciso III da Carta Magna, assegura-se a prevalência do interesse social sobre o interesse particular do lucro e, no artigo 193, o primado do trabalho como base da ordem social, sendo seu objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Destarte, constata-se ter o texto constitucional colocado a dignidade da pessoa humana como seu norte, seu maior princípio, bem como enaltecido o princípio do valor social do trabalho. Tais princípios, por si só, seguindo os escólios de Alexy, têm aplicação plena, da mesma forma que as normas-regra.

Por outro lado, o legislador constitucional também consignou, no art. 7º, incisos XXII e XXVIII da CF, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e a imposição de um seguro obrigatório contra acidente do trabalho,

sem prejuízo da indenização por motivo de conduta dolosa ou culposa do empregador, como direitos gerais dos trabalhadores.

Ditos comandos constitucionais são seguidos pelo legislador infraconstitucional, a exemplo de artigos como o 157 da CLT, o qual determina às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Noutra linha, e seguindo, em linhas gerais, os caminhos de proteção à dignidade humana e valores sociais do trabalho acima traçados, a Carta Magna de 1988 também buscou resguardar a saúde e o desenvolvimento dos menores.

No art. 7º, XXXIII Constitucional, proibiu-se o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e qualquer labor a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Já no art.227, há imposição à família, à sociedade e ao Estado da garantia para a criança, o adolescente e o jovem, com prioridade absoluta, do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Todo este cuidado especial do legislador não foi gratuito. O Brasil ainda é um dos campeões mundiais de acidentes de trabalho e do trabalho ilegal de crianças e adolescentes. Dessa arte, mister se faz a exigência de adoção de medidas preventivas severas por parte dos empregadores com fins de proteger a idoneidade física e mental de seus empregados e evitar a exploração do trabalho dos menores.

Em face desta necessidade premente, a realização de eventos como o II Fórum de Direito do Trabalho mostra-se absolutamente essencial para o aprofundamento dos debates sobre os temas citados, escutando-se experiências e discutindo caminhos para que se chegue à efetivação dos comandos constitucionais expostos.

Na mesma linha de importância e necessidade encontram-se obras como a presente, em que profissionais e acadêmicos expõem estudos e teses sobre temas relacionados com o mundo do labor, que se encontra em ebulição em face das recentes reformas legais.

A obra ora prefaciada vai, inclusive, além dos temas principais

do Fórum de Direito do Trabalho, também apresentando estudos científicos sobre diversos outros pontos de grande importância para os atores do mundo do trabalho que, por sua complexidade e eterna mudança, sempre enseja novos debates sobre seu contexto pontual e global.

Cumprindo sua missão científica e social, este livro foi dividido em 11 capítulos, todos de autoria de pesquisadores distintos que, com sua multiplicidade de olhares, acabam por formar um mosaico rico e atual da legislação trabalhista.

No primeiro daqueles, de autoria de Antonio Sales de Almeida Neto, há uma análise das implicações jurídicas decorrentes da nova Lei n.13.467/2017 e seus reflexos sobre os direitos fundamentais do trabalhador, abordando as eventuais inconstitucionalidades presentes no Título II-A.

No segundo capítulo, como ressaltam seus autores Josiel Brandão de Melo Filho e Nayana Kivia de Brito Vidal, há um estudo conjunto do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos como um todo, com debate acerca da escravidão moderna existente na zona rural brasileira e da atuação do Poder Público através da repressão ou prevenção.

No terceiro, Amanda Vanuza de Arruda Barbosa apresenta uma proposta de reconhecimento da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como direito humano a ser protegido por toda a comunidade internacional. No estudo, há apreciação de conceitos de direitos humanos e dos mecanismos de implementação destes no âmbito mundial.

O capítulo seguinte nasceu de pesquisas realizadas por Geraldo de Azevedo Nóbrega e Ana Cardolina Luna Gomes, e tem por foco o art. 394-A da CLT, o qual trata do trabalho da gestante e lactante em ambientes insalubres, sendo abordada a ADI nº 5.938 que busca declaração de inconstitucionalidade do mesmo.

O quinto capítulo foca nos impactos causados pelos ruídos na saúde física e mental do trabalhador. Os autores Mychelle Medeiros Fernandes de Oliveira Farias Ferreira e Geandro de Farias Ferreira analisam como as perdas auditivas ensejadas pela exposição contínua ao citado agente físico constituem um grave problema de saúde,

demandando, por conseguinte, a prevenção, o tratamento, o encaminhamento dos feridos para o tratamento adequado e a compensação legal para os indivíduos que apresentem diminuição da higidez física em face da sua ação.

No sexto capítulo, Gabriel Araújo de Sales e Clésia Oliveira Pachú focam no marco legal do combate à intimidação sistemática no âmbito do serviço público, interpretando a Lei nº 13.185/2015 sob os prismas dos princípios da dignidade da pessoa humana, da impessoalidade e da moralidade.

No estudo seguinte, Caio José Arruda Amarante de Oliveira e Mariana Vitória Rodrigues Jácome apresentam uma discussão sobre a efetividade dos princípios da proibição do retrocesso social e da indisponibilidade da dignidade do trabalhador defronte à Legislação Brasileira após a Reforma Trabalhista.

O oitavo capítulo tem o trabalho infantil como tema central. Andreia Lourenço da Silva e Rafaela dos Santos Jales abordam o direito constitucional das crianças e dos adolescentes à profissionalização e inserção no mercado de trabalho. No contexto, também são estudados o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Consolidação das Leis do Trabalho, visando obter uma análise global da exploração de trabalho infantil no Brasil.

A revolução do mundo do trabalho trazida pela tecnologia povoa o nono capítulo do livro. Beatriz Queiroz Cunha e Iara Beatriz Batista de Oliveira apresentam, de forma clara e objetiva, o teletrabalho, regulamentado na Lei 13.467/2017, mostrando as vantagens e desvantagens dessa forma de labor, com especial abordagem do direito à desconexão.

No décimo capítulo, há uma pesquisa realizada por Dhávila Beatriz Vitorino e Sandra Mylena de Andrade Araújo sobre a Síndrome de Burnout. O texto busca abordar os principais aspectos dessa Síndrome, assim como a Lei 13.467/2017 e a inexistência na mesma de dispositivos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

O Processo do Trabalho é tema do último capítulo do livro, em que Genilson Bento dos Santos e Thiago de Oliveira Assis estudam a nomeação de fisioterapeutas por juízes do trabalho para realização de perícias judiciais ligadas, principalmente, a acidentes de trabalho.

A legislação trabalhista encontra-se em fase de mudanças, as quais demandam discussões e propostas novas com capacidade de trazer alguma luz às questões daquelas naturalmente surgidas. Em face desta necessidade, foram realizados o Fórum de Direito do Trabalho e a presente obra, os quais, com louvor, cumpriram as tarefas às quais foram destinados.

Francisco de Assis Barbosa Júnior
Juiz do Trabalho, Doutor em Direito, Professor e Escritor.

A ANÁLISE DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017 E SEUS EFEITOS SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Antônio Sales de Almeida Neto

INTRODUÇÃO

O artigo em deslinde propor-se-á abordar novas problemáticas observadas após cognição do novo Título II-A da Lei n. 13.467/2017 – comumente conhecida como Reforma Trabalhista – quais sejam a nova terminologia para o dano moral estabelecida por este novo diploma, o confinamento da indenização à CLT, a extensão do dano extrapatrimonial e a inconstitucionalidade das limitações ao valor das indenizações decorrentes do dano extrapatrimonial, bem como verificar o alcance dos direitos fundamentais salvaguardados pela Constituição Federal de 1988 a estes novos problemas.

Nesta toada, as indagações aqui suscitadas têm por objetivo aflorar o pensamento crítico dos acadêmicos e profissionais do direito, uma vez que atuando como aplicadores do direito possam salvaguardar as garantias fundamentais dos trabalhadores, mediante correta aplicação do diploma legal.

Ainda, a escolha da temática abordada justifica-se em razão da intensificação das discussões acerca da constitucionalidade, não só do título em comento, mas de outros dispositivos instituídos pela reforma trabalhista e, sobretudo, na paulatina relativização dos direitos trabalhistas em detrimento da racionalidade econômica estabelecida pela nova Lei n. 13.467/2017.

A PROBLEMÁTICA DA TERMINOLOGIA DANO EXTRAPATRIMONIAL

Com efeito, necessário se faz traçarmos críticas a alguns pontos relevantes para esta, não inédita, mas renomeada, figura jurídica.

Em primeiro momento, cumpre salientar que o acolhimento da terminologia *dano extrapatrimonial* no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da CLT – em detrimento da terminologia *dano moral* – poderá gerar, no mínimo, alguma obscuridade de entendimento quanto ao significado deste termo, sobretudo quando a figura do dano moral está referenciada até mesmo no texto da Constituição Federal de 1988.

Sucede-se que a terminologia *dano moral* consolidou-se de tal maneira que criou *raízes institucionais* em nossa sociedade e a imposição desta nova denominação, diversa terminologicamente (ainda que teoricamente se considere a mesma coisa) daquela mais amplamente conhecida, causa, a priori, estranhamento do intérprete da lei, seja no âmbito jurídico ou no conhecimento do homem médio brasileiro.

Ato contínuo, não são poucas vezes que a Magna Carta refere-se ao dano além do patrimônio como sendo da ordem *moral.* Basta atentarmos ao que está versado no artigo 5º, V e X, bem como no artigo 114, IV[1]. Ademais, nos âmbitos cível e processual civil, o dano moral é amplamente consignado, igualmente, no Código de Defesa do Consumidor (Art. 6º, VI e VII[2]), no Código Civil de 2002 (Art.

---

1 V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

2 VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos; VII - o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos, assegurada a proteção Jurídica, administrativa e técnica aos necessitados.

186[3]) e no Código de Processo Civil (Art. 292, V[4]).

Ainda que para parte da doutrina, a terminologia *dano moral* seja a menos adequada para referir-se aos danos que não são da ordem patrimonial, é inegável sua relevância para a cultura jurídica brasileira e, como leciona o Emérito Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Sebastião Geraldo de Oliveira[5] (2018, p.285), "tentar renomear uma figura jurídica de estatura constitucional por simples lei ordinária trará mais confusão que esclarecimento".

Contudo, em que pese a relevância da mudança terminológica para classificar o dano moral, outras mudanças de maior importância merecem ser contempladas, as quais serão, igualmente, passíveis de crítica.

O PROBLEMA DO CONFINAMENTO DA INDENIZAÇÃO À CLT

O primeiro artigo do novo Título II-A, qual seja o Art. 223-A, estabelecido pela Reforma Trabalhista, direciona a quais situações fáticas aquela norma será aplicada. O cerne da problemática surge em uma primeira interpretação do seu texto, porquanto versa que a reparação por danos de natureza extrapatrimonial será regida *apenas* pelos dispositivos contidos no referido título.

Desta feita, podemos denotar, nesta primeira análise, que a atitude legiferante de limitar a fundamentação do dano moral em um único dispositivo legal resta um pouco incompatível dentro do sistema constitucional vigente em nosso país, mormente quando reconhecidas a supremacia e força normativa da Constituição.

Neste sentido, dentro da atual sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, é no mínimo irresponsável interpretar que uma lei ordinária, com hierarquia inferior à Constituição, venha a limitar a aplicação de princípios fundamentais no tocante ao dano

3 Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

4 V - na ação indenizatória, inclusive a fundada em dano moral, o valor pretendido.

5 OLIVEIRA, S. G. D. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 10. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 285.

extrapatrimonial, uma vez que tais princípios são predominantes em nosso sistema.

Do mesmo modo, a problemática acentua-se quando tomamos conhecimento de que a natureza essencial do dano moral – aqui referenciado como dano extrapatrimonial – será igual em todas as leis e dispositivos do nosso sistema jurídico, sendo a única distinção do dano extrapatrimonial trabalhista para os de outros textos legais, o fato de que este decorre de um vínculo empregatício. Por seu turno, em toda situação que envolver um dano, seja de caráter patrimonial ou extrapatrimonial, através de ato lícito ou ilícito, aquele que deu causa será responsável pela reparação, de modo que possa restituir ou compensar o prejuízo sofrido por quem foi lesado.

Questiona-se, sucessivamente: por que confinar a aplicação de indenização ao dano moral a um único diploma legal - mais precisamente a um título - se a essência, ou seja, o conceito deste dano é único em todo ordenamento jurídico?

Por conseguinte, em nosso entendimento, esta resposta só poderá ser alcançada mediante interpretação do § 1º do Art. 8º da mesma CLT, que parece, aparentemente, nos ancorar juridicamente – sem sanar o problema – diante da problemática instaurada pela limitação da indenização à Lei Trabalhista, ao passo que estabelece o direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho.

Por meio desta subsidiariedade, vislumbra-se – ainda que não claramente - a existência de um referencial jurídico interpretativo que poderá salvaguardar os direitos fundamentais do trabalhador, por meio da sistematicidade interna do ordenamento jurídico, consoante a possibilidade de aplicar outras normas que auxiliem no alcance de uma resposta concisa e coerente para o caso concreto que, ao nosso ver, parece ser o mais adequado. Explica-se.

O processo de constitucionalismo vivenciado ao longo da segunda metade do século XX possibilitou, a duras custas, a cognição da Constituição como documento de natureza jurídica que, somente a partir do reconhecimento de sua força normativa, possui aplicação eficaz dentro do meio social a qual é destinada (HESSE, 1992)[6].

6 HESSE, K. Escritos de derecho constitucional. 2. ed. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1992, p. 9.

Neste diapasão, o entendimento da força normativa concernente à Constituição Federal pôde contribuir, igualmente, para o processo de normatização dos princípios e estes, por sua vez, passaram a servir de referencial direto para as normas de todo o ordenamento jurídico.

Com efeito, a asserção da normatividade dos princípios cumpre papel fundamental para o Direito do Trabalho, principalmente porque sendo as normas trabalhistas inferiores hierarquicamente à Constituição Federal, deverão se fundamentar diretamente a ela, ou seja, não se referirão a princípios metajurídicos, mas sim a princípios jurídicos, verdadeiramente positivados dentro da ordem jurídica vigente.

Assim, a normatividade dos princípios parece, neste primeiro plano, resolver o problema da limitação presente no Art. 223-A e permitir, portanto, auferir que a indenização por dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho será feita, *prioritariamente*, baseada nos dispositivos do Título II-A, mas não *exclusivamente*.

Em que pese este entendimento, a redação do artigo não foi a mais adequada. De toda sorte, consoante o caráter fundamental dos princípios do direito e do direito comum, que possibilitam maior segurança jurídica aos direitos fundamentais do trabalhador, compreende-se que o Artigo apesar de guardar relação de inconstitucionalidade com a Constituição Federal de 1988, encontra escopos no direito comum e nos princípios, presentes na própria Carta Magna, para superar eventuais injustiças decorrentes da limitação aqui abordada.

A EXTENSÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: O PROBLEMA DA LIMITAÇÃO DOS BENS JURÍDICOS TUTELADOS COMPREENDIDOS NO ART. 223-C

Prosseguindo com a análise do Título II-A da CLT, impera delinear críticas à – indiscutíveis – inconstitucionalidade do novo Art. 223-C. Inicialmente, é imprescindível fazer uma cognição da primeira parte deste artigo. No *caput*, vê-se, tal como nos artigos anteriores, uma tentativa de amarrar a interpretação jurídica do magistrado à exclusividade da aplicação da Lei Trabalhista que – pela experiência jurisprudencial moderna vivenciada pelo Brasil – estará fadada ao fracasso.

Nesta toada, vejamos o rol de bens jurídicos – hipoteticamente exaustivo – que foram positivados, e cuja inobservância acarretará no direito à reparação por dano extrapatrimonial:

> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 979).

Por conseguinte, depreende-se, evidentemente, que a intenção do legislador foi de limitar, por meio de rol exaustivo, quais seriam os bens abarcados pela legislação trabalhista e, sucessivamente, impondo limites à pretensão do trabalhador em reclamar seus direitos por via judicial, por entender que tais garantias foram violadas. Afinal, não estando tutelado pelo texto legal, não caberia falar de violação a direito *metajurídico*.

Percebe-se, ainda, a ausência de tutela a outros bens jurídicos elencados pela própria constituição, quais sejam o direito à vida (art. 5, *caput*, CF/88), a liberdade religiosa (art. 5º, VI, CF/88), a vida privada (art. 5º, X), assim como outros que aqui se registram, a constar o direito de não ser discriminado por cor, idade, etnia, gênero, etc. Outrossim, insta constar incongruência entre o art. 223-C e o art. 223-D, ao passo que este tutela como direito, cuja ofensa gera indenização por dano moral, o *nome* da pessoa jurídica. Cabe, então, o questionamento se o nome do empregador – ausente do rol elencado pelo art. 223-C – não tem importância, quando se compara com o nome da pessoa jurídica.

Ainda, após ser veemente criticado, o art. 223-C passou por reformulação, por meio da Medida Provisória n. 808/2017, que fez constar em seus termos a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero e a orientação sexual. Em que pese tais mudanças, a MP não mais está vigente em nosso ordenamento.

Assim, conforme leciona a Douta Juíza do Trabalho da 10ª Região, Noemia Porto[7] (2017, p.142), "há de se considerar que a única

7 PORTO, Noemia. Dano extrapatrimonial e reforma trabalhista: alcance dos

interpretação viável é a de que a norma trabalhista pretendeu apenas enunciar, sem exaurir, os bens extrapatrimoniais".

Com efeito, em que pese a interpretação não exaustiva deste dispositivo, defende-se que é correto concluir pela inconstitucionalidade do delineado Art. 223-C, consoante a observância da ruptura com o Art. 5º XXXV da Constituição Federal. A vista disso, ao passo que limita quais os bens jurídicos tutelados que, violados, gerarão direito à reparação pelo dano extrapatrimonial, depreende-se a tentativa do diploma legal de confinar a pretensão do trabalhador em reclamar seus direitos, por via judicial, uma vez que estará obrigado a ter, como objeto da ação, os bens consignados no aludido Art. 223-C da CLT. Reitera-se não ser possível cercear o direito de acesso à justiça.

Cuida-se que, o direito de ação, como garantia constitucional de que nenhuma lesão ou ameaça a direito deixará de ser apreciada pelo Poder Judiciário, não significa que o Estado julgará imediatamente o mérito de acordo com o que lhe foi proposto, mas caso o indivíduo entenda possível protestar em juízo algum direito que lhe foi violado, o judiciário deverá concentrar-se na apreciação tutela destes direitos subjetivos.

Nesta toada, repise-se, ainda, que todo o ordenamento jurídico brasileiro e a organização judiciária do Estado estão sistematicamente alinhados para possibilitarem a efetivação plena da prestação jurisdicional.

Para tanto, impera estudarmos a razão de ser da limitação de quais serão os bens jurídicos tutelados pelo diploma trabalhista. Ocorre que tal tentativa de imposição de limites, para seus defensores, encontra justificativa na "banalização do dano moral", conceito que surge, sobretudo, a partir do inconformismo do empregador pela recorrente concessão do direito à indenização por dano extrapatrimonial, pelo judiciário. De mais a mais, esse dano extrapatrimonial, devido ao seu processo de enraizamento em nossa cultura jurídica, segundo quem defende tal limitação, serviu como supedâneo para um vasto número de ações, de qualquer natureza. Por seu turno, foi por meio

---

direitos fundamentais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

da disseminação que o dano moral tornou-se instituto vulgar e desorganizado, que era utilizado sempre com o escopo de exteriorizar as mágoas e os meros dissabores decorrentes do vínculo trabalhista, para que o reclamante, de certa forma, alcançasse "vingança" contra o reclamado, que se fomentou, paulatinamente, a – errônea – necessidade de interromper com a “epidemia” do dano moral.

Por oportuno, não é possível que uma discussão jurídica fundamental para a ordem econômica e social do nosso Estado esteja fundada em percepções genéricas e de senso comum. Sobretudo, porquanto o legislador não deve estar submisso a nenhum interesse particular, em razão de estarmos insertos numa sociedade *pluralista* e, assim sendo, *todos* os interesses devem ser protegidos.

Entretanto, talvez não tenha denotado o legislador que a recorrente concessão da indenização do dano moral ao empregado não foi fruto de eventual litigância de má-fé processual, ainda que em certos casos reste comprovada a incidência do art. 80, *caput* e incisos, do Código de Processo Civil. Sem embargo, na maioria dos casos, o reclamante, no momento que ajuíza a ação apenas exerce seu direito de ação, constitucionalmente garantido, e assim o faz com a cognição que tem direito subjetivo diante da situação vivenciada. Eventual concessão deste pedido, por óbvio, dependerá da análise do mérito. Portanto, o cerne da questão não está em solapar o direito de ação do trabalhador, ou de diminuir o valor a ser recebido por ter seus direitos violados, mas, sobretudo, em garantir que estes direitos sejam plenamente observados, devendo prevalecer no ambiente laboral o bem-estar do trabalhador.

Até o presente momento, a discussão da inconstitucionalidade do confinamento da indenização à legislação trabalhista, bem como da limitação dos bens jurídicos tutelados pelo Art. 223-C, tem encontrado na interpretação extensiva, baseada em princípios normativos, uma base – ainda que não tão sólida – para dar eficácia às garantias fundamentais do trabalhador. Entretanto, ao tratarmos sobre o tópico seguinte, quando falaremos da inconstitucionalidade do Art. 223-G, perceber-se-á a ausência de referenciais jurídicos que justifiquem sua aplicação.

DA INCONSTITUCIONALIDADE DA LIMITAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

A mais relevante problemática do novo Título II-A, instituído pela Lei n. 13.467/2017, vislumbra-se nos termos do seu art. 223-G, § 1º. Neste diapasão, o que torna este diploma tão polêmico é a imposição de teto máximo indenizatório, fato este que, pormenorizadamente, estabelece um tabelamento para as indenizações decorrentes do dano extrapatrimonial.

Por oportuno, faz-se constar, *in verbis*, o teor deste artigo:

> Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
> [...]
> § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
> I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
> II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
> III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
> IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 980).

De antemão, é plenamente possível denotar inexatidão dos graus de parâmetros estabelecidos para fixar o valor da indenização. Ora, de que modo o juiz auferirá uma indenização decorrente de uma ofensa de natureza leve? E em que ponto saberá diferenciar se uma ofensa grave tem natureza grave ou gravíssima? Vê-se que a inexatidão desta ponderação poderá gerar entendimentos muito controversos no âmbito das decisões judiciais.

Sucessivamente, o dispositivo em deslinde, ao passo que, objetivamente, realiza o tabelamento das indenizações, ainda o faz com base no salário do trabalhador. Consoante à compreensão da exposição dos tópicos anteriores, é perceptível a expressão do pensamento

exclusivamente econômico do legislador, que se contrapõe à concepção humanista do direito do trabalho. Neste contexto, conforme todos os outros diplomas legais – que possuem um único conceito essencial de dano extrapatrimonial – o indivíduo que sofrer dano na esfera além da patrimonial, não possuirá teto indenizatório, ao contrário do indivíduo que sofre o mesmo dano, mas sobre a égide de um contrato de trabalho. Nota-se, portanto, a ofensa ao princípio da isonomia (art. 5º, *caput*).

A polêmica não se acentua tão somente pelo tabelamento do dano, submetendo-o a valores máximos, mas, sobretudo, pela vinculação desta indenização ao salário do trabalhador. Destarte, evidencia-se total esvaziamento das noções de dignidade, as quais deveriam imperar na relação trabalhista. À medida que o *quantum* indenizatório está referenciado no salário do colaborador, determina-se que o seu *valor* será determinado por seu *status* na empresa.

Tomamos por exemplo a seguinte situação hipotética apresentada. Suponhamos que em uma obra circulam dois colaboradores distintos: o pedreiro e o gerente de obra. Ambos se deslocam sobre passarela que está em total desconformidade com a NR-18 do Ministério do Trabalho e Emprego. Durante o trajeto, a passarela – por não suportar o peso – se rompe, o que acabou provocando o acidente. Os dois trabalhadores tiveram lesões semelhantes, afinal, sofreram o mesmo acidente. Entretanto, o valor indenizatório a ser recebido por cada um não será o mesmo, mediante o tabelamento estabelecido pelo § 1º do art. 223-G.

Levando em consideração que o salário do pedreiro está quantificado em R$ 2.000,00 (dois mil reais) e o do gerente de obra em R$ 15.000,00 (quinze mil reais) e, ainda, que ambas as ofensas foram de natureza grave – ou seja, multiplica-se o salário por 20 – conclui-se que o pedreiro teria direito a R$ 40.000,00 (quarenta mil reais), enquanto o gerente, apesar de ter sofrido as mesmas consequências, poderia vir a receber R$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Decerto, evidente que eventuais indenizações por danos materiais poderão divergir, caso a caso, porquanto se baseiam no prejuízo financeiro, material, sofrido por cada um dos trabalhadores. Diferentemente da indenização por dano moral, que tem como parâmetro,

mormente no âmbito trabalhista, a dignidade da pessoa humana e que, por ser conceito universal, não existe razão ser quantificado mediante condição econômica do trabalhador.

Na mesma proporção do art. 223-C, o § 1º do art. 223-G também foi alvo de críticas à época de sua promulgação, razão pela qual, igualmente, a MP 808/2017 editou seu texto para tentar sanar o problema da desproporcional indenização por dano moral, consignando que, ao invés de ter o salário do trabalhador como base para a indenização, teria, desta vez, o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Medida esta que, apesar se concluir com o problema da isonomia, não resolveu a polêmica do tabelamento e da consequente limitação numerária correspondente à indenização por dano extrapatrimonial.

Por conseguinte, torna-se fundamental considerarmos mais um ponto importante para findarmos a abordagem do art. 223-G, § 1º, qual seja, se aos casos dos acidentes de trabalho com óbito aplicam-se as disposições deste diploma legal. O texto original que foi promulgado, em 2017, nada falava sobre a aplicação para os casos de acidentes com vítimas fatais. Assim, a interpretação era a de possibilidade de aplicação daquele texto legal para danos extrapatrimoniais decorrentes de morte. No entanto, a Medida Provisória n. 808 de 14 de novembro de 2017 alterou o texto original da CLT para fazer constar um § 5º ao art. 223-G, que versava que "os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte".

Ao passo que a vigência normativa da MP cessou em 2018, podemos deduzir que hodiernamente – tal como na promulgação da Lei n. 13.467/2017 – é plenamente possível a aplicação do § 1º do Art. 223-G para quantificar o valor das indenizações por dano extrapatrimonial decorrentes da morte do trabalhador. Diante desta possibilidade, se antes havia dúvida sobre a racionalidade econômica deste tópico instaurado pela Reforma Trabalhista, pormenorizadamente vai se esvaindo. Ora, é possível *precificar* uma vida? Ou ainda, é possível que este preço esteja intrinsecamente vinculado à posição econômica do trabalhador na empresa? Não é preciso raciocinar muito para auferir a inconstitucionalidade de tal medida, sobretudo quando nos recordamos dos trágicos acontecimentos recentes na cidade de

Brumadinho-MG, quando o rompimento da barragem de rejeitos, sob administração da Vale S.A, deixou mais de 200 (duzentos) mortos, dentre estes, trabalhadores daquela empresa.

Nesta toada, surgem diversos questionamentos que repisam a sonora indignação diante da situação vivenciada pelos moradores da cidade mineira de pouco menos de 40 mil habitantes. Dentre os questionamentos, sabendo que, no momento do rompimento da barragem, havia pessoas transitando em uma estrada de terra e que, fatalmente, vieram a óbito, por que a indenização do dano extrapatrimonial causado a essas pessoas e seus familiares não possui limite, mas, em contraposição, a indenização ao trabalhador que laborava na barragem no momento da tragédia – inacreditavelmente – deve possuir quantitativos? Por acaso aquela vida VALE mais do que esta? Não é possível admitir tamanha injustiça e desumanidade, motivo que se rechaça, inequivocamente, a constitucionalidade desta norma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por seu turno, após breve análise dos polêmicos temas decorrentes da nova CLT, conclui-se que pretensão de resolução dos problemas elencados no presente artigo não foi alcançada por completo, uma vez que tais problemas somente serão solucionados ao decorrer dos anos, com a pacificação dos entendimentos jurisprudenciais dos juízes e dos tribunais. Ainda, há que se pacificar o entendimento doutrinário sobre a questão que, apesar de suficiente a bibliografia adotada para a elaboração do presente artigo, por se tratar de tema novo e que sofreu diversas modificações nos últimos dois anos (com edição de Medidas Provisórias), existe considerável divergência de entendimentos quanto à problemática que, assim como a consolidação deste tema nos tribunais, acontecerá em longo prazo.

De outro modo, o objetivo de despertar o interesse do acadêmico de direito para esta temática parece ter sido alcançado, porquanto se trata de tema extremamente corriqueiro, cujo estudante lidará com mais efetividade durante seu curso acadêmico e sua posterior vida profissional. Por fim, sugere-se ao estudante e aos profissionais o aprofundamento de linhas de pesquisa com este tema, sobretudo, no tocante à última problemática, que correlaciona o limite numerário do valor da indenização e a indenização decorrente de acidentes de

trabalho com morte.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

______. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

______. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 16 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

______. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

HESSE, Konrad. Escritos de derecho constitucional. 2. ed. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1992.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 10. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI; Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA NA ZONA RURAL DO BRASIL: UM CERCEAMENTO DA DIGNIDADE HUMANA

Josiel Brandão de Melo Filho[8]
Nayana Kivia de Brito Vidal[9]

INTRODUÇÃO

A escravidão é um conceito forte e existente, no Brasil, desde os seus primórdios, o negro na condição de escravo é o maior expoente desta dramática história brasileira, tendo em vista que o século XVI – época do início da colonização das terras descobertas por Pedro Álvares Cabral – foi marcado pelo desenvolvimento dos engenhos de açúcar no até então Brasil Colonial. Dessa forma, viu-se crescer a necessidade de mão de obra barata e a solução encontrada pelos portugueses foi a implantação do sistema escravocrata.

Mediante ao passado sombrio, obscuro e que não deve ser mais vivido em terras tropicais do hemisfério sul, o nosso ordenamento jurídico traz consigo princípios e leis que tentam barrar qualquer prática semelhante, considerando que a condição análoga à escravidão anula qualquer circunstância benéfica ao indivíduo detentor de direitos e não põe em prática regras universais no que se refere aos

8 Graduando em Direito do 5º Período pela Universidade Estadual da Paraíba. Bolsista pelo programa de extensão da UEPB. brandaojosiel@gmail.com.

9 Graduanda em Direito do 5º Período pela Universidade Estadual da Paraíba. nayana.kivia@gmail.com.

Direitos Humanos.

Entretanto, mesmo com a vigência da Lei Áurea a partir de 1888 e frente a uma atual legislação combativa no tocante ao trabalho escravo moderno, ainda podemos verificar, no Brasil, um elevado número de casos pertinentes à escravidão contemporânea no âmbito rural, números estes que são colhidos pelo Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil desde o ano de 1995.

Sendo assim, como principal ferramenta de combate aos novos modelos de escravidão conseguimos identificar, na Constituição de 1988, o art. 1° inciso III, que trata do princípio fundamental da Dignidade Humana que deve ser inerente a todo e qualquer ser-humano sem distinção alguma, sendo este um fundamento da República. Desse modo, é primordial ressaltar que as condições semelhantes à escravidão andam na contramão da dignidade humana. Outrora, ainda debruçados sob a Carta Magna, conseguimos enxergar o § 3° do art. 5°, o qual traz peso de matéria constitucional aos tratados internacionais de Direitos Humanos que o Brasil aprovar em Congresso Nacional.

Além da dignidade humana e ainda dentro da Constituição de 1988, temos o seu art. 7° que trata de princípios gerais e direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo essa redação da CF a bússola norteadora das demais normas infraconstitucionais que regulam a condição laborativa.

Ademais, o Brasil possui direitos dos trabalhadores que são resguardos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), documento sancionado pelo então Presidente Getúlio Vargas, no período do Estado Novo (1937-1946), através do Decreto Lei n° 5.452 de 1 de maio de 1943 com a intenção de unificar em uma declaração todas as normas referentes à proteção laboral dos empregados.

Outrossim, o legislador brasileiro se ateve a penalizar o indivíduo que proporcionar a redução à condição de trabalho análogo à escravidão de acordo com o art. 149 do Código Penal, a pena pode chegar a 8 anos de reclusão.

Diante do contexto jurídico pertinente, verificamos que a escravidão moderna fere com veemência o princípio da Dignidade Humana e, em consequência, as outras normas infraconstitucionais, pois

sabemos que o trabalho reduzido a essa condição não proporciona vida digna, subjugando o obreiro.

Partindo da explanação jurídica inicial – a qual envolveu matéria constitucional, trabalhista e penal – e do contexto histórico, esse artigo visa trazer, à tona, os conceitos, normas e debates que envolvam a condição análoga à escravidão no âmbito rural brasileiro. No intuito de gerar um debate em que se verifique como essa afronta à dignidade ainda acontece nos lugares mais distantes e ermos do Brasil, mostrando quais são as ferramentas do ordenamento jurídico utilizadas para estacionar tal desumanidade tão severa, haja vista que a prática de uma submissão com condições degradantes possui como principal objetivo cercear o uso do princípio fundamental da dignidade humana.

RAÍZES DA ESCRAVIDÃO NO BRASIL

A escravidão, no Brasil, foi implantada por Portugal – país colonizador do Brasil em meados dos anos 1500 – e só deixou de existir na forma positivada a partir da publicação da Lei Áurea em 1888. Um momento indigno da trajetória brasileira que deixou marcas imensuráveis, que ecoam mesmo após séculos depois de sua abolição.

O Brasil foi o último país da América a fazer a libertação dos escravizados, e isso trouxe consequências reproduzidas no século XXI. Diferente do que deveria ser feito, os escravos aqui, então libertados, foram abandonados a própria sorte. Sem acesso a terra e sem qualquer tipo de meio de sustento garantido, geralmente analfabetos, vítimas de todo tipo de preconceito. Nesse sentido, muitos ex-escravos permaneceram nas fazendas em que trabalhavam, vendendo seu trabalho em troca da mínima sobrevivência.

Por esse ângulo, compreendemos que a escravidão não é um fenômeno novo e tem-se por definição a condição de trabalho forçado detentor de funções cerceadoras de direitos e liberdades. Essa forma de trabalho pode ser por dívida, raça, cor, etnia e entre outras modalidades. Sendo assim, de acordo com Jaime Pinsky, aconteceram diversas formas de escravidão ao decorrer do tempo:

> A escravidão não é recente na história da

> humanidade. Já na antiguidade verificamos sua ocorrência. Na mesopotâmia e no Egito quando da execução das obras públicas como barragens ou templos grandes número de trabalhadores era recrutado. Tornava-se propriedade dos governantes que lhes impunham sua autoridade e determinavam as tarefas. Não eram, contudo, vendidos e sua atividade podiam cessar quando do fim da construção, retornando os trabalhadores as suas tarefas anteriores. As relações que estabeleciam com seus proprietários eram eventuais, diferentes daquelas que ocorriam na Grécia - principalmente Atena – e Roma onde a escravidão era a forma mais característica de extração de trabalho. Escravos eram comprados ou obtidos, após saques e batalhas e nunca perdiam - à exceção de casos isolados - sua condição. (PINSKY, 1993, p. 13).

Entretanto, é importante focar todas as definições e debates no contexto brasileiro, tendo em vista que o nosso país passou por diversos anos de história de escravidão e uma atividade análoga à da época do Brasil colonial que ainda persiste no século XXI, mesmo com a sua ilicitude.

No século XVI, a escravidão brasileira se inicia e é pautada na cor da pele – através da escravidão de negros africanos capturados em suas tribos e trazidos para as terras Tupiniquins dentro de navios negreiros – sendo esse método o escolhido pela Coroa Portuguesa para extrair riquezas do Brasil. Porém, vale salientar que antes da utilização do negro africano, os índios foram a principal fonte de mão de obra dos portugueses, sendo utilizados por meio do escambo.

No que se refere à evidente escravidão vivenciada pelos negros, podemos destacar as palavras de Carlos Homero Viera Nina no que se torna referência às atividades escravistas ocorridas no Brasil escravocrata:

> O tráfico negreiro trouxe para o Brasil milhões de

> africanos, na condição de escravos. Eles rasgaram as matas, lavraram o solo e fizeram a colheita dos produtos tropicais exportáveis; trabalharam nas minas, nos engenhos, nos portos e nas casas. (NINA, 2010, p. 63).

Após exposição das palavras supracitadas, constatamos que a condição de escravidão hoje exercida é semelhante às condições implantadas a partir do século XVI, atentando-se para o local da servidão, tendo em vista que a área de atuação da escravidão moderna se concentra na zona rural, no trabalho de produção agrícola, pecuária e garimpeira. Desta feita, precisamos examinar o conceito de Escravidão Contemporânea de forma sucinta, direta e acadêmica, visando elucidar os fatos pertinentes a esse fenômeno lamentavelmente contabilizado, no Brasil, desde 1995 – ano em que o Brasil reconheceu a existência do trabalho escravo contemporâneo nas terras de nosso país – mesmo o reconhecimento do ilícito penal pela legislação brasileira desde a feitura do CP de 1940, com o crime de redução à condição análoga à escravidão.

CONCEITO DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

Oriundo da breve explanação sobre o sistema escravocrata que se iniciou no século XVI, em terras da então Ilha de Vera Cruz, observamos que a Lei Áurea não indicou de maneira concreta o fim da escravidão. Pois, é notório que, na época da difusa informação, os latifundiários, fazendeiros e detentores de um Poder Econômico significativo esquivam-se das Leis implantando sistemas com condições semelhantes às vividas, no Brasil, até o final do século XIX, principalmente em áreas carentes de fiscalização, criando, assim, a Escravidão Contemporânea.

Admitir uma cicatriz enraizada na história de nossa nação não é fácil, pois, mesmo com o fim da escravidão em 1888, o território brasileiro foi um dos primeiros a reconhecer a ocorrência de trabalho escravo contemporâneo, e junto com a OIT (Organização Internacional do Trabalho) desde 1995 até os dias atuais, vem combatendo esse tipo de infração.

Com o intuito de aprofundarmos e destrincharmos o tema proposto, necessitamos definir o conceito de Escravidão Contemporânea – também intitulado de Escravidão Moderna. Indispensável ressaltar esse conceito em virtude da grande diferenciação que existe com o conceito clássico de escravidão. Assim sendo, nas palavras de D'Ambroso, verificamos o conceito de *neoescravidão*:

> (...) se o primeiro tipo de escravidão considerava o escravo clássico como item patrimonial (coisa), recebendo cuidados como patrimônio – apesar da violência da sua sujeição, no segundo sistema de escravidão, o contemporâneo ou neocolonialista, os neoescravos, compostos de pessoas marginalizadas do processo produtivo (de pouca ou nenhuma instrução, formação-qualificação profissional), não recebem cuidados, sendo pessoas no sentido formal, mas sem partilhar bens de consumo nem ter dignidade de atenção à sua saúde, ou seja, materialmente desconsideradas. (D'AMBROSO, 2013, p. 269).

Partindo das palavras supramencionadas, verificamos a discrepância com o trabalho escravo do século XVI até o XIX, é registrada nos seus meios de atuação e na escolha de suas vítimas, tendo em vista os grandes fazendeiros – principalmente do Norte e Centro do Brasil – contrataram aliciadores para ludibriar pessoas humildes com pouca capacidade de acesso à informação, geralmente no interior do Nordeste brasileiro, na intenção de recrutarem essas pessoas para trabalharem em grandes fazendas brasileiras, tudo isso uma maquiagem que tem a finalidade de levar o cidadão até os locais de trabalho forçado.

Ademais, vale ressaltar que a escolha do "escravo contemporâneo" não é feita baseada em critérios raciais, mas em critérios de renda, escolaridade e contexto social, como é perceptível nos dados apresentados pelo Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil[10], por exemplo, no que tange à instrução, 38,54% dos resgatados

10 Observatório Digital do Trabalho Escravo: 2018. Dados acessados em:

possuem até o 5º ano incompleto e 31,44 são analfabetos.

Diante de tal brutalidade que é a retirada do seio familiar por meio de promessas falsas e vazias, os trabalhadores se deparam com situações não confortáveis e insalubres nos locais de trabalho. Sendo esta um dos primeiros desrespeitos aos Direitos Humanos e, consequentemente, aos Direitos Trabalhistas.

Outrossim, para melhor entendimento do assunto, precisamos tecer comentários sobre as alternativas repressivas dos atuais "senhores de engenho". Sabendo que esse trabalho de escravidão dos dias atuais como já antes relatado não é caracterizado pela cor da pele, etnia ou sexo, mas é pautado na servidão de cidadãos pobres e de pouca informação que são recrutados no interior para trabalhar em fazendas distantes, faz com que o fazendeiro utilize meios diferentes dos aplicados, no século XVI, para a atividade escravocrata. Destarte, para manter as pessoas presas em suas terras, o detentor do Poder usa de forma umbilicada a criação de dividas de empregado, a vigilância e outros meios de repressão moral e física, como disserta Neide Esterci:

> Entretanto, como nenhuma relação de exploração e dominação pode manter-se por muito tempo, baseada exclusivamente no uso da força, o que se observa em todas as situações, passadas e contemporâneas, é a associação entre o uso da força e a busca de alguma forma de compromisso e legitimação: os mecanismos falaciosos de criação de dívida material; a eficácia da dívida moral; a violência simbólica e a imposição de condições de degradação, que concorrem para manter os dominados submissos. O uso da força é tanto mais frequente quanto menor é a legitimidade atribuída à relação e menor o trabalho investido em legitimá-la. (ESTERCI, 1999, p. 103).

Frente às declarações acadêmicas relatadas acima, devemo-nos

01/02/2019. Disponível online no seguinte endereço: http://observatorioescravo.mpt.mp.br.

lembrar do Código Penal Brasileiro no seu art. 149, o qual trata a condição análoga à escravidão como crime, o *caput* desta normativa é evidente e claro no que pode ser conceituado como escravidão moderna:

> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.
> Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 527).

No que tange ao fato ilícito penal, devemos observar que a função desta tipificação penal é a tutela da liberdade individual, um direito humano básico, em consequência disto, tutela-se também a dignidade da pessoa humana. Vale salientar que o crime supramencionado não é apenas de um verbo, possui variáveis na tipificação. Dessa maneira, diversas condutas podem ser consideradas como trabalho análogo a escravo, um crime sem escrúpulos e que fere os menos favorecidos economicamente, principalmente quando se trata desta tipificação no âmbito rural brasileiro.

Logo, diante do contexto criminoso criado pelo falso empregador, o trabalhador perde sua liberdade de forma exitosa e a sua dignidade, submetendo-se às situações nunca antes esperadas por ele, tendo em vista que o empregado, em regra, possui baixa escolaridade e letramento, sendo este incapaz de pleitear direitos, posto isso os princípios fundamentais são cerceados mesmo em meio às normativas que procuram defendê-los.

CERCEAMENTO DA DIGNIDADE HUMANA ATRAVÉS DA ESCRAVIDÃO MODERNA

Em 1948, com o fim da Segunda Guerra Mundial, a Organização Mundial das Nações Unidas (ONU) proclama em Assembleia

Geral, realizada no mês de dezembro, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a sua principal finalidade era de igualizar a sociedade que, durante muito tempo, foi marcada por duras desigualdades e por guerras que afrontaram diretamente os direitos mínimos de cada cidadão. Nesse sentido, o ponto a ser atingido é de um ideal comum, em todos os âmbitos e assuntos que se referirem à população mundial.

No que tange a realização de trabalho escravo ou análogo, o texto traz especificamente em seu artigo 4º a seguinte afirmativa: "Ninguém pode ser mantido em escravidão ou em servidão; a escravatura e o comércio de escravos, sob qualquer forma, são proibidos".

Similarmente, o art. 23 do documento priorizou a importância de um cidadão não ter seus direitos violados ao trabalhar para garantir o seu sustento:

> Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> Todos os seres humanos, sem qualquer distinção, têm direito a igual remuneração por igual trabalho.
> Todos os seres humanos que trabalhem têm direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhes assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e complementada, se necessário, por outros meios de proteção social.
> Todos os seres humanos têm direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção dos seus interesses.

Os Direitos humanos estão intimamente ligados à preocupação de a sociedade atual viver de forma digna, a ferramenta de proteção do cidadão contra abusos de autoritarismo. Significando uma garantia jurídica universal que age contra omissões ou ações que maculem a dignidade humana de alguma maneira.

Sendo assim, podemos observar nas palavras do ministro Luís

Roberto Barroso que o importante é a dignidade humana:

> A dignidade humana, então, é um valor fundamental que se viu convertido em princípio jurídico de estatura constitucional, seja por sua positivação em norma expressa seja por sua aceitação como um mandamento jurídico extraído do sistema. (BARROSO, 2010, p. 11).

Desta feita, verificamos que o trabalho escravo é uma ação criminosa – tipificada no art. 149 do Código Penal – que viola um princípio fundamental da República, a dignidade humana, e do tratado de Direitos Humanos. Logo, quando as autoridades competentes encontram um trabalhador em condições análogas à escravidão, testemunham o cerceamento de direitos transcritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a exemplo da liberdade.

A partir da análise proposta, é inviável que ocorra um trabalho sem a aplicação da dignidade e da liberdade humana, pois são esses princípios norteadores do Direito no século XXI.

Portanto, é inaceitável tratar de Direitos Humanos e condições análogas à escravidão sem citar as lições de Francisco Fausto Medeiros:

> [...] a escravatura de trabalhadores, intensificada a partir da precarização do emprego na última década, é uma dupla infração: a infração trabalhista, porque, submetidos a trabalhos degradantes, os trabalhadores não tinham reconhecidos os seus direitos à higiene e segurança do trabalho previstas na CLT; e, também, sendo mais grave é uma infração aos direitos humanos, sobrepondo-se, portanto, aos direitos trabalhistas. (MEDEIROS, 2005, p. 122).

Observamos a gravidade dos fatos no que se refere aos Direitos Humanos quando tratamos de hierarquia da norma, tendo por certo que a Constituição está no topo do ordenamento jurídico,

como salienta a tão conhecida Pirâmide de Kelsen. Por conseguinte, verificamos que as redações de Direitos Humanos são encontradas prioritariamente na Carta Magna ou possuem valor de emenda constitucional.

Destarte, todas as normas produzem uma unidade, sendo as de cunho inferior obedecendo às superiores, como disserta Noberto Bobbio (2014, p. 59):

> As normas inferiores dependem das superiores. Subindo as normas inferiores até aquelas que se encontram mais acima, chega-se enfim a uma norma suprema que não depende de nenhuma outra norma superior e sobre a qual repousa a unidade do ordenamento.

Partindo da análise acima, devemos possuir um olhar crítico sobre a portaria 1129 do extinto Ministério do Trabalho, publicada no ano 2017, que alterou o conceito de trabalho escravo. Essa portaria, revogada no mesmo ano de sua publicação, reconhece condições degradantes e jornadas exaustivas de trabalho apenas quando o indivíduo encontrado estiver com a sua liberdade privada, consequentemente enxergamos nitidamente uma flexibilização e uma maior dificuldade de punição ao pseudoempregador que usufrui do trabalho análogo à escravidão, fazendo com que normas hierarquicamente superiores sejam desrespeitadas.

À vista disso, não precisamos analisar profundamente que a portaria publicada, em 2017, é um retrocesso às garantias constitucionais. Pois, bem sabemos que a nossa República tem em um dos seus principais fundamentos a dignidade da pessoa humana (art. 1° inciso III CRFB). Portanto, a positivação superior em vigor enfrenta, com firmeza, a flexibilização do conceito de trabalho escravo contemporâneo.

Isto posto, a portaria seria um atraso, e uma atitude contrária ao combate à escravidão moderna, comprometendo todo um percurso que alcançou resultados, mas não atingiu o seu fim. Por conseguinte, a ministra Rosa Weber, decide por suspendê-la através da Arguição de

Descumprimento de Preceito Fundamental nº 489 representada pelo Partido REDE Sustentabilidade, expondo o seguinte entendimento:

> Como revela a evolução do direito internacional sobre o tema, a "escravidão moderna" é mais sutil e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. O ato de privar alguém de sua liberdade e de sua dignidade, tratando-o como coisa e não como pessoa humana, é repudiado pela ordem constitucional, quer se faça mediante coação, quer pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno, com impacto na capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação, também significa "reduzir alguém a condição análoga à de escravo". Por evidente, não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se, no entanto, a afronta aos direitos assegurados pela legislação regente do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se submetidos os trabalhadores a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes, com a privação de sua liberdade e de sua dignidade, resulta configurada, mesmo na ausência de coação direta contra a liberdade de ir e vir, hipótese de sujeição de trabalhadores a tratamento análogo ao de escravos, nos moldes do art. 149 do Código Penal, com a redação que lhe foi conferida pela Lei nº 10.803/2003 (ADPF 489 MC/DF, p. 8).

Indo ao encontro de um diagnóstico preciso sobre a situação do atual sistema escravocrata existente em terras rurais brasileiras, identificamos que é explícito o descumprimento de normas

constitucionais, com o seu principal desrespeito no tocante aos Direitos Humanos e em consequência afeta a dignidade da pessoa humana, direitos estes que são inerentes a todos.

ESCRAVIDÃO NA ZONA RURAL DO BRASIL NO SÉCULO XXI

O art. 149 do Código Penal Brasileiro disciplina uma pena de reclusão de até 8 (oito) anos para quem utilizar-se de trabalho análogo ao escravo. No entanto, como já foi debatido anteriormente neste texto, temos por certo que a punição não foi suficiente para banir os modelos escravocratas do Brasil.

Entretanto, é quase improvável definir, com certeza numérica, o quantitativo de cidadãos restritos ao princípio fundamental da dignidade humana no que se refere ao novo molde da escravidão brasileira. Desta feita, a partir do ano de 1995, o Brasil começou a fiscalizar oficialmente esses acontecimentos ilícitos e consequentemente contabilizar os resgastes.

Partindo da exibição supramencionada, devemos observar os métodos de escravidão que ainda circundam no território brasileiro, e, dentre essas modalidades, os modelos escravocratas exercidos na zona rural do Brasil ainda são bastante vivos. Dessa forma, parafraseando as palavras de NORAT (2016), o trabalho análogo ao escravo é um fenômeno urbano e rural; sendo que, no interior, essa mazela ocorre nas grandes fazendas e usinas.

Diante dos casos na zona rural brasileira, a jornalista Mirian Leitão[11] assinala:

> "Vários casos de trabalho escravo foram encontrados em fazendas que grilam, desmatam e queimam

11 LEITÃO, Mirian. Coluna de Mirian Leitão. Jornal O Globo, de 28 de outubro de 2005, apud PLASSAT, Xavier. Consciência e protagonismo da sociedade, ação coerente do poder público. Ações integradas de cidadania no combate preventivo ao trabalho escravo. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Trabalho escravo e contemporâneo: O desfaio de superar a negação. São Paulo: Ltr, 2006, p. 217-218.

a floresta, para depois a área ser utilizada para a produção pecuária. Pior do que isso: a maioria absoluta dos integrantes da lista suja do Ministério do Trabalho é pecuarista. Esses empresários da era da pedra lascada são grandes produtores do Sul do Pará, de Mato Grosso, Rondônia, Maranhão e Tocantins. Os relatórios dos fiscais, mesmo quando não registram trabalho análogo à escravidão, revelam uma escala de valores totalmente invertida.
O gado tem ração controlada, vacinação garantida, pasto separado por idade, água tratada, e os trabalhadores não têm água potável, quase nunca se alimentam adequadamente. Quando têm o direito de comer mais de uma vez por dia pagam valores muito maiores pela alimentação do que o salário inicialmente acordado. Muitos estão desnutridos ou doentes. Foram encontrados vários casos de malária ou de trabalhadores acidentados ou intoxicados pelos produtos utilizados'. Produtores modernos, que cumprem suas obrigações patronais e ambientais, fingem não ver seus companheiros da pedra lascada. Assim estão cavando as próprias barreiras comerciais mais adiante. Como a aftosa, a denúncia de trabalho escravo ou maus-tratos aos trabalhadores também contamina a todos. A solução não é calar a denúncia, acusar o fiscal ou reclamar do jornalista. A única solução é mudar a atitude e as práticas trabalhistas".

Em harmonia com as palavras da renomada jornalista Mirian Leitão, entendemos que a escravidão contemporânea no contexto rural é um problema jurídico, social e econômico, o qual possui uma estrutura de organização minuciosa e extremamente delimitada. Ademais, considerando as palavras de SILVA (2010, p.115-120), o exercício da escravidão no âmbito rural é caracterizado pela servidão

por dívida e se concentra na região amazônica, em virtude das grandes áreas territoriais e a produção de borracha ou de grãos, possuindo uma cadeia de organização que envolve fazendeiros, *gatos,* trabalhadores rurais, donos de pensões e transportadoras, todo esse sistema organizacional é observado em virtude da existência de uma migração e esse fato não foi deixado de lado pelo ex-diretor do Escritório da OIT no Brasil, afirmando que "a migração é um componente intrínseco da exploração".[12]

Desse modo, os números colhidos nem sempre são certeiros e preciosos. Entretanto, o Ministério Público do Trabalho, em parceria com o Governo Federal e a Organização Internacional do Trabalho, sustenta uma plataforma de dados referentes ao problema da escravidão contemporânea, o Observatório Digital do Trabalho Escravo. Após análise dos dados existentes nesta plataforma digital, podemos averiguar e constatar a existência de trabalho análogo ao escravo em cidades interioranas, pequenas e de vasta área territorial.

DADOS SOBRE A ESCRAVIDÃO MODERNA

A principal ferramenta de dados sobre o acontecimento do trabalho escravo, no Brasil, é o Ministério Público do Trabalho (MPT) em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que disponibiliza uma plataforma digital sobre todos os dados pertinentes à escravidão contemporânea desde o ano de 1995.

Mediante a parceria firmada entre o MPT e a OIT, temos por certo que os números são devastadores, tendo em vista que, de acordo com o Observatório Digital do Trabalho Escravo,[13] disponível online, as autoridades brasileiras resgataram de situações análogas ao escravo um montante de 53.607 pessoas entre os anos de 1995 e 2018. Além disso, o relatório, em sua plataforma digital, afirma que desde 2003 houve um número 45.028 resgastes, esse dado mostra que as

12 ALEXIM, João Carlos. Trabalho forçado. In: MOREYRA, Sérgio Paulo (Org.). Trabalho escravo no Brasil contemporâneo. São Paulo: Loyola, 1999, p. 43-48.

13 Observatório Digital do Trabalho Escravo: 2018. Dados acessados em: 01/02/2019. Disponível online no seguinte endereço: http://observatorioescravo.mpt.mp.br

ações no combate à servidão foram combatidas veemente, no século XXI, em decorrência do número de cidadãos que obtiveram sua liberdade reiterada através dos números expostos.

No entanto, precisamos afunilar nossos conhecimentos na vertente da condição análoga à escravidão no âmbito rural, tendo em vista a extensão territorial de dimensão continental do Brasil.

Além disso, conseguimos identificar os estados do Pará (PA) com 10.043 resgates, Mato Grosso (MT) com 4.394 e Goiás (GO) com 3.944 resgastes, correspondendo estes como os líderes do *ranking* no tocante ao trabalho escravo, coincidentemente são estados com vasto espaço rural; pois, de acordo com os dados de 2017 apresentados pelo IBGE, as áreas totais dos estados são de 1.247.955,238 km^2 (PA), 903.202,446 km^2 (MT) e 304.106,492 (GO).

Sendo assim, buscando as informações no Observatório Digital, enxergamos uma cidade interiorana localizada no meio do agronegócio brasileiro como o principal município que mais teve pessoas resgatadas, Confresa – Mato Grosso, como afirmam os dados aqui apresentados pelo Observatório, houve 1.348 resgastes nesta cidade e 6 operações realizadas com o intuito de anular qualquer iniciativa ou feitura de trabalho escravo. Essa localidade é seguida no *ranking* por Ulianopólis (PA) com 1.288 resgastes e Brasilândia (MS) com 1.011 resgastes.

De acordo com SILVA (2010, p. 114), imaginava-se que as propriedades rurais longínquas, em que houve operações de combate ao trabalho escravo, eram pobres e fazendas pouco estruturadas. Entretanto, o constatado pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi o inverso dessa realidade, propriedades que detêm um poder econômico considerável, em decorrência da estrutura encontrada nestas localidades.

Dessa maneira, os números registrados acima mencionam uma realidade dura do âmbito rural brasileiro. Pois, refletem o cerceamento de direitos e liberdades individuais, de pessoas pouco informatizadas e abastardas de condições financeiras, no que tange aos tratados de Direitos Humanos que o Brasil é signatário e aos princípios dos Direitos Trabalhistas estabelecidos no ordenamento jurídico brasileiro, cabendo ao órgão ministerial reprimir essa prática.

ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO TOCANTE À ESCRAVIDÃO MODERNA

Referindo-se ao exposto, sabemos que o desrespeito aos princípios é matéria de interesse metaindividual, portanto é uma atribuição ministerial, conforme disciplina a Constituição Federal.

O art. 127 da CF é redator desta afirmativa:

> O Ministério Público é instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 48).

Além da conceituação da função do órgão ministerial, o ordenamento jurídico Brasileiro estabelece o Ministério Público do Trabalho como um braço do Ministério Público da União – como definido no art. 128 da CF – sendo este defensor dos interesses trabalhistas.

Fugindo da conceituação geral e constitucional do MPT, adentramos a Lei Complementar n° 75 de 1993, no art. 83, e enxergamos diversas competências para o referido órgão ministerial. Partindo desta assertiva, com base na positivação da norma acima mencionada, vislumbramos que cabe ao MPT atuar em casos que envolvam escravidão, tendo em vista que o acontecimento deste ilícito é um ato lesivo à Constituição – ao princípio basilar da dignidade humana –, às normas trabalhistas e é de interesse da coletividade, não tendo um interessado específico e particular no combate ao novo modelo escravocrata. Pois, deste malefício a sociedade padece desde meados dos anos de 1.530, no Brasil, passando pelo Brasil Colonial, Imperial e Republicano.

Para a atuação ministerial, é respaldada a aplicação de uma Ação Civil Pública através da Lei n° 7.347/97 – além das ações de cunho penal e indenizatório e dos procedimentos administrativos – sendo esta uma das principais ferramentas para punir e combater o trabalho análogo ao escravo. Portanto, buscando respaldo nas palavras de MAZZILLI (2001), a ação civil pública proposta pelo Ministério

Público tem como objeto de tutela o interesse difuso ou coletivo.

Entretanto, além da propositura de uma ação civil pública é vislumbrado que o MPT, em parceria com outras instituições, a exemplo do Governo Federal e da Comissão Pastoral da Terra, trabalha com a divulgação de cartilhas explicativas sobre a escravidão contemporânea, utilizando-se de um trabalho extrajudicial. Portanto, enxergamos nesta parceria resultados efetivos no tocante à prevenção, gerando consciência e reduzindo os índices do crime previsto no art. 149 do Código Penal.

Um ponto importante para o debate é a utilização da "Lista suja", por meio de uma parceria entre o Governo Federal e o Ministério Público do Trabalho. Essa lista é atualizada constantemente pela atual Secretaria de Inspeção do Trabalho e traz empregadores que tiveram atuações por trabalho análogo ao de escravo e perderam seus recursos na esfera administrativa. Sendo assim, a exposição feita pelo Estado é importantíssima para que ocorra a prevenção e repressão, ajudando assim a reduzir os números de pessoas cerceadas pelo atual sistema escravocrata.

Vale ressaltar que em virtude das atividades de enfrentamento à escravidão do século XXI os dados apresentados pelo Observatório Digital e o Ministério mostram que o combate tem sido de forma veemente desde 1995 – quando os dados começaram a ser catalogados – com um total de 53.607 resgastes em território brasileiro. No entanto, as políticas de prevenção, repressão e informações sobre a temática devem ser intensificadas, pois são de extrema relevância para a contribuição da diminuição dos números de escravos contemporâneos no Brasil, fazendo com que cidadãos não possuam o cerceamento de um dos princípios basilares da República, a dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

Ao encontrarmos tantas evoluções tecnológicas e científicas, no século XXI, temos o desprazer de esbarrarmos com uma cultura histórica e arcaica se perpetuando na zona rural do Brasil, principalmente em terras distantes dos grandes centros. Sendo essa perpetuação uma afronta à legislação brasileira e consequentemente um cerceamento

das diretrizes de Direitos Humanos, principalmente no que se refere à dignidade da pessoa humana, um princípio basilar da República.

Diariamente, nas grandes fazendas, detentores de direitos têm sua humanidade, liberdade e sua dignidade cerceadas de forma arbitrária, no intuito de gerarem produção e lucro a outrem – o qual já possui um poder econômico considerável –, fazendo com que o cruel sistema escravocrata se repita mesmo após a sua abolição em 1888. Por conseguinte, os princípios trabalhistas – a fundamentação das normas protetoras dos trabalhadores – são abolidos, feridos e anulados por possuidores de um Poder Econômico elevado, a fim de garantirem alta produtividade a baixo custo em seu negócio empresarial.

Posto isto, as consequências geradas são diversas e alarmantes, observando que o trabalho análogo a escravo não valoriza a dignidade humana e as normas básicas da matéria trabalhista, tornando o Brasil em um local que o passado sombrio visita o presente. Entretanto, mesmo em meio ao mar de lágrimas em terras longínquas, na nação Tupiniquim, há uma esperança, haja vista a atuação dos Órgãos Públicos, a modificação da legislação e a previsão legal de punição para quem submeter um trabalhador à condição análoga à escravidão, estão bem presentes e eficientes no que se refere à tentativa de erradicação deste mal que assola nosso país.

Essas observações e os resultados divulgados pelo Observatório Digital geram um sentimento de que um dia o Brasil se livrará das amarras escravocratas, mesmo após décadas de sua abolição formal, tendo em vista os esforços realizados ao decorrer dos anos. Sendo essa força estatal que previne e reprime a principal ferramenta no combate a esse tipo de ilícito penal, em virtude de sua construção sistemática e do contexto histórico que a escravidão carrega consigo na sociedade brasileira.

Desta feita, concluímos que o trabalho elaborado para combater a escravidão moderna, no Brasil, através de suas instituições tem combatido com firmeza esse sistema tão sombrio, obscuro e reiterado por séculos. Contudo, no âmbito preventivo, é necessária a intensificação da conscientização da população por parte do Ministério Público do Trabalho e do Governo Federal, no intuito de gerar a prevenção

e conscientização através de campanhas midiáticas para que outros cidadãos leigos e desinformados não sejam ludibriados por atravessadores dos grandes latifundiários, tentando assim amenizar o quantitativo de pessoas vítimas do art. 149 do Código Penal.

Outrossim, é de suma importância para a sociedade brasileira que não ocorra nenhuma modificação na legislação ou em diretrizes de órgãos competentes que flexibilize as relações envolvidas no sistema da escravidão contemporânea, pois é salutar que essa conduta – punível pelo CP – seja cada dia mais repressiva, guardando uma expectativa de que o Brasil se livre de vez do sistema escravocrata. Desta feita, o Brasil pode continuar lutando com veemência no combate à escravidão moderna, principalmente a que ocorre no meio rural.

REFERÊNCIAS

ALEXIM, João Carlos. Trabalho forçado. In: MOREYRA, Sérgio Paulo (Org.). Trabalho escravo no Brasil contemporâneo. São Paulo: Loyola, 1999.
Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n° 489 - ADPF N° 489 MC/DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf> Acesso em: 07 de fevereiro de 2019.
Assembleia Geral das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.html>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Câmara dos Deputados, 49° Edição, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/

decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Lei n° 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Lei Complementar n° 75 de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

BOBBIO, Noberto. Teoria do ordenamento jurídico; tradução de Ari Marcelo Solon; prefácio de Celson Lafer, apresentação de Tercio Sampaio Ferraz Junior – São Paulo: EDIPRO, 2. Ed. 2014.

CADASTRO DE EMPREGADORES QUE TENHAM SUBMETIDO TRABALHADORES A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. 2019. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <https://d37iydjzbdkvr9.cloudfront.net/arquivos/2019/01/21/cadastro-de-empregadores-2019-1-17.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2019.

CUNHA, Rogério Sanches. Manual de direito penal parte especial (arts. 121 ao 361) 8. ed. 2016, Juspodivm.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. Características do trabalho escravo contemporâneo. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende e ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (org.). Direitos

Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho — 16. ed. rev. e ampl. — São Paulo: LTr, 2017.

Diário Oficial da União de 16 de outubro de 2017. Portaria n° 1129. Ministério do Trabalho Brasileiro.

ESTERCI, Neide. A dívida que escraviza. In: Trabalho escravo no Brasil contemporâneo. São Paulo: Loyola; 1999.

IBGE. Dados territoriais e de ambiente. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>. Acesso em: 12 de março de 2019.

LEITÃO, Mirian. Coluna de Mirian Leitão. Jornal O Globo, de 28 de outubro de 2005, *apud* PLASSAT, Xavier. Consciência e protagonismo da sociedade, ação coerente do poder público. Ações integradas de cidadania no combate preventivo ao trabalho escravo. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Trabalho escravo e contemporâneo: O desfaio de superar a negação. São Paulo: Ltr, 2006.
MAZZILI, Hugo Nigro. A defesa dos interesses difusos em juízo – meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural e outros interesses. 18. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MAZZILI, Hugo Nigro. Introdução ao Ministério Público do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1997.

MEDEIROS, Francisco Fausto Paula de. Nota sobre o trabalho escravo no Brasil. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.) Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

MIRÁGLIA, Lívia Mendes Moreira. Trabalho Escravo

Contemporâneo conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2011 (2. ed.: 2015).

MOTA, Myriam Becho; BRAICK, Patrícia Ramos. História: das cavernas ao terceiro milênio. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2002.
NINA, Carlos Homero Vieira. Escravidão, ontem e hoje: aspectos jurídicos e econômicos. Brasília: ISBN, 2010.

NORAT, Markus Samuel Leite. Trabalho rural e a justiça do trabalho. – Leme: Independente, 2016.

Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil. Disponível em: <https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>. Acesso em: 01/02/2019.

PINSKY, Jaime. A Escravidão no Brasil. 12ª ed. São Paulo: Contexto, 1993.
Secretaria de Estado de agricultura, pecuária e abastecimento – subsecretaria de agronegócio – Estado de Minas Gerais. Perfil do agronegócio brasileiro/janeiro de 2015 – Disponível em: <http://www.agricultura.mg.gov.br/images/files/perfil/perfil_brasil1.pdf>. Acesso em: 02/02/2019.

SILVA, Marcelo Ribeiro. Trabalho análogo ao escravo rural no Brasil do século XXI: Novos contornos de um antigo problema. Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito Agrário. Universidade Federal da Goiás, 2010.

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO COMO DIREITO HUMANO

Amanda Vanuza de Arruda Barbosa

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, elencou, em seu artigo 3º, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. Entre eles, está a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Apesar de completados 30 anos (em 2018) da promulgação da Lei Maior, ainda existem muitas desigualdades sociais e grupos que são discriminados, entre eles o das pessoas com deficiência (PCD).

A sociedade brasileira alimenta uma cultura de exclusão da pessoa que apresenta alguma limitação funcional. Essa exclusão é reflexo da existência de obstáculos no meio social, o que dificulta ou impede o acesso e exercício de direitos de maneira igualitária às demais pessoas. Isto acontece nos mais diversos âmbitos da vida, inclusive e, principalmente, no âmbito trabalhista. O direito ao trabalho é cerceado à pessoa com deficiência, pois a cultura excludente prefere negar a oportunidade de emprego a adaptar o ambiente para acolher as PCDs.

O tema da inclusão é uma preocupação não só brasileira, mas de todo o mundo, tanto é que a comunidade internacional vem adotando medidas para solucionar tal problema. Por meio de tratados

e convenções internacionais, a inclusão da PCD vem sendo tratada com a devida atenção, sendo reconhecida como um direito humano, necessitado de proteção por todos os entes internacionais.

Tendo isto em mente, neste artigo, traçaremos algumas considerações acerca do conceito de direitos humanos e sua implementação no domínio internacional, o tratamento dado pelo direito internacional público à pessoa com deficiência e sua conexão com o direito ao trabalho. Faz-se mister compreender a inclusão da PCD no mercado de trabalho como necessidade para uma vida digna. Daí, conclui-se pelo seu caráter humano e necessidade de proteção pela comunidade internacional e pelo Brasil, na condição de signatário de convenções que dispõem nesse sentido.

Por fim, apresentaremos as responsabilidades da União na proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência brasileira, apontando o que ainda precisa ser feito para tornar o Brasil um país inclusivo e garantidor de direitos humanos.

NOÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

CONCEITO DE DIREITO HUMANO

A expressão "direitos humanos" é corriqueiramente utilizada para designar a proteção que a ordem jurídica interna de um Estado atribui às pessoas que se sujeitam à sua jurisdição. Porém, tecnicamente, este termo possui conceito intimamente ligado ao direito internacional público, pois os direitos abrangidos nesta categoria restringem-se àqueles garantidos por normas de caráter internacional, ou seja, que encontram previsão em acordos e tratados internacionais (multilaterais, globais ou regionais) celebrados com o fito de proteger direitos das pessoas sujeitas à jurisdição de cada Estado signatário.

Desse modo, atente-se que tal expressão, embora englobe um grande conjunto de garantias individuais, não pode ser tecnicamente empregada de qualquer forma, visto que delimita determinada categoria de direitos. Necessário ressaltar ainda que os direitos denominados humanos, além da necessária proteção a nível internacional, somente alcançam este patamar aqueles intrinsicamente ligados à dignidade da pessoa humana, aqueles intrínsecos ao homem para

que possua uma vida digna.

Conforme ressalta Mazzuoli (2018), a proteção jurídica dos direitos das pessoas pode provir da ordem interna (estatal) ou da ordem internacional (sociedade internacional). Quando é a primeira que protege os direitos de um cidadão, está-se diante da proteção de um direito fundamental da pessoa; quando é a ordem internacional que protege esse mesmo direito, está-se perante a proteção de um direito humano.

Em resumo, pode-se dizer que os direitos humanos são

> [...] direitos protegidos pela ordem internacional [...] contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (standard) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim, os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção [...] (MAZZUOLI, 2018, p. 30).

Importante ter consciência dessa delimitação para que se compreenda a importância a nível mundial de um direito denominado precisamente como "direito humano".

MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Historicamente, a partir de meados do século XX, em especial com a aprovação da Declaração Universal (1948), os direitos humanos ganharam diversificada gama de instrumentos de proteção no âmbito internacional. Assim, supera-se a ideia de que a soberania dos Estados limitava a formação de um direito material internacional dos direitos humanos e de um direito internacional processual voltado a

garanti-lo, compreendendo-se que a proteção dos direitos humanos transcende a atuação do Estado e o interesse nacional.

Desse modo, caminhando-se no sentido de dar efetiva proteção a tais textos normativos, criam-se órgãos com competência investigatória, consultiva ou jurisdicional. Por outro lado, vem-se outorgando, gradativamente, capacidade processual às vítimas, instituições, entidades e Estados-partes para agirem na busca da reparação dos direitos inerentes à condição humana, eventualmente lesados.

Ademais, a fim de evitar conflitos entre as jurisdições nacional e internacional, os próprios tratados internacionais contêm "cláusulas de compatibilização". Estas cláusulas fazem referência expressa aos preceitos constitucionais e leis internas dos Estados, harmonizando-os com as disposições convencionais (internacionais).

Evidencia-se, dessa forma, que a proteção dos direitos humanos incumbe primeiramente aos órgãos, dispositivos e procedimentos de direito público nacional. Ou seja, os Estados, através de suas normas internas, integram o sistema internacional de proteção dos direitos humanos, devendo sua atuação convergir, portanto, para esta função de proteção. Isto implica dizer que os procedimentos de proteção internacionais assumem papel subsidiário. Ou seja, a princípio, é a ordem jurídica interna do Estado-parte que será chamada a solucionar a violação a direito humano. Somente em não havendo a cessação da violação do direito humano pela jurisdição interna do Estado, é que se pode recorrer aos órgãos internacionais de proteção.

Muito importante salientar que, no Brasil, os tratados que dispõem sobre direitos humanos, atendidos os requisitos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, adquirem status constitucional. Incorporam-se ao direito nacional no mesmo patamar hierárquico da Lei Maior, conferindo direitos e garantias fundamentais individuais ou coletivas.

DIREITO HUMANO AO TRABALHO

Nas palavras de Lukács (1979), o trabalho é a categoria principal na constituição da sociabilidade humana; é a capacidade de transformar a natureza em tudo aquilo que é necessário para a vida e reprodução humana. Isto permite afirmar que o trabalho é condição de existência

do homem, sendo uma necessidade eterna, resultado do intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 6º, institui o trabalho como um direito social. Isso significa dizer que o ordenamento jurídico brasileiro reconhece que o trabalho deve ser protegido como algo fundamental à vida e à dignidade humana. Para tanto, a própria CRFB/88 institui uma série de direitos e garantias individuais a fim de proteger o trabalhador nos mais variados aspectos.

No âmbito internacional, o direito ao trabalho, configurado como direito humano, encontra respaldo em diversos tratados. Entre eles, está a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada no dia 10 de dezembro de 1948, que trata da cidadania universal e visa a proteger os direitos de homens, mulheres e crianças de todo o mundo, independentemente de raça, cor ou religião, colocando a dignidade da pessoa humana como núcleo de todos os direitos humanos. A Declaração trata do direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, em seu artigo XXIII.

Outros documentos internacionais com teor similar são o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA). O primeiro, adotado e aberto para assinatura em 19 de dezembro de 1966, entrou em vigor, no Brasil, somente em 24 de abril de 1992, três meses após a data do depósito da Carta de Adesão, e elenca o direito ao trabalho (art. 6º), bem como o direito ao gozo de condições de trabalho equitativas e satisfatórias (art. 7º). A Carta da OEA, por sua vez, estabelece, em seu art. 44, direitos sociais, incluindo o direito ao trabalho.

O valor concedido ao trabalho pela comunidade internacional advém do reconhecimento de que a categoria trabalho é de suma importância para o ser social, contribuindo para a humanidade do indivíduo. O trabalho mostra-se, como fundante de realização do ser social, condição para sua subsistência; é o ponto de partida para a humanização do ser social, é o motor decisivo no processo de humanização do homem (ANTUNES, 2006).

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)

CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), em seu art. 2º, conceitua, de forma aberta e dinâmica, a pessoa com deficiência como aquela que possui "impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas".

Esta lei, publicada recentemente após longos 12 anos de tramitação no Legislativo Federal, regulamenta na esfera da legislação infraconstitucional a sistemática jurídica disposta na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, introduzindo a ideia de que há distinção entre deficiência e limitação funcional apresentada pela pessoa. Isso quer dizer que a ausência de visão, a surdez ou a condição física do cadeirante, por exemplo, são limitações funcionais, reconhecidas como atributos da pessoa e inerentes à diversidade humana. Já a deficiência possui caráter relacional, por consistir na interação de tais atributos com obstáculos existentes no meio social, cujo resultado é a dificuldade ou o impedimento para o acesso e exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas (FERRAZ; LEITE, 2015).

Desse modo, a expressão "deficiência" deve ser utilizada para designar a inacessibilidade encontrada no meio físico e/ou social pelas pessoas que estão fora do padrão de pessoa média. Isso implica dizer que é a incapacidade da sociedade em se organizar adequadamente para acolher e incluir as pessoas que estão fora dos padrões dominantes que geram a deficiência.

Conforme indicam Ferraz e Leite (2015), por se tratar "de um problema estrutural, é responsabilidade do Estado e de toda a sociedade eliminar os obstáculos existentes para que pessoas com limitações funcionais participem ativamente da vida em sociedade".

DIREITO HUMANO À INCLUSÃO

Conhecido o conceito de deficiência, importa-nos tratar a respeito da superação destes obstáculos no meio social que caracterizam a

deficiência, ou seja, versar sobre a inclusão da pessoa com limitação funcional.

Tanto no âmbito internacional quanto no ordenamento jurídico interno brasileiro, o reconhecimento da inclusão da PCD como direito humano encontra-se, atualmente, em forte ascensão. A prova disto é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, da qual o Brasil é signatário e inclusive ratificou-a nos moldes do § 3º do art. 5º da Constituição Federal, atribuindo-lhe, portanto, status constitucional.

Entre os princípios desta Convenção, estão a garantia à igualdade de oportunidades, o combate à discriminação e a superação das barreiras sociais (tanto arquitetônicas como de comportamento cultural). Diante dessas barreiras, a Convenção busca nortear diretrizes que levem a uma sociedade mais justa e isonômica, de modo que as pessoas com deficiência possam ter uma participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, suprimindo a discriminação.

Internamente, a legislação brasileira trata do tema através de diversos dispositivos constitucionais, como por exemplo, o inciso XXXI do art. 7º, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. A legislação infraconstitucional também é vasta, merecendo ênfase a Lei 13.146/2015, conhecida como Lei de Inclusão, aprovada em 6 de julho de 2015, que traz garantias fundamentais para a equiparação das pessoas com deficiência em relação à sociedade.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

INCLUSÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO COMO DIREITO HUMANO

Tomando por base os conceitos já apresentados, em síntese, sabemos que o direito ao trabalho é consolidadamente tratado no âmbito internacional como um direito humano, em razão da vasta normatização convencional acerca deste direito social. Por outro lado, o direito à inclusão da PCD, embora oriundo de convenção relativamente

recente, também já é classificado como direito humano, tendo em vista a preocupação de vários Estados em protegê-lo – ao ratificaram a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – e seu conteúdo intrinsicamente ligado à dignidade da pessoa humana.

Logicamente, se em apartado, o direito ao trabalho e o direito à inclusão possuem caráter humano, é inegável que a junção destes, configurada no *direito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*, configura-se um genuíno direito humano. Isto é embasado pela própria Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em seu art. 27, que trata justamente sobre trabalho e emprego:

> 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
> a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
> b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres

de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório. (CESPEDES; ROCHA;

2018, p. 1.232).

Essa preocupação na comunidade internacional para com a pessoa com deficiência, em proteger o seu direito ao trabalho e a empregabilidade, visto que indispensável a uma vida digna, como o é para toda e qualquer pessoa, permite considerar que estamos diante de um direito protegido pela ordem internacional contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. Deve se ter em mente que a exclusão da PCD do mercado de trabalho, seja por carência de oportunidade, por discriminação ou por inacessibilidade no ambiente de trabalho, é uma infringência a um direito humano, na concepção técnica da palavra. Ou seja, é um caso de inobservância de um direito garantido por normas oriundas de convenções e tratados internacionais, assinados e ratificados pelo Brasil, podendo ser vindicado para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção.

Desse modo, não restam dúvidas de que é dever do Estado e da sociedade propiciar à pessoa com limitações funcionais um meio inclusivo que se adapte às suas necessidades, de modo a atenuar as deficiências, dando a devida importância como direito humano que é.

INCLUSÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Apesar do deprimente histórico e realidade de exclusão da pessoa com deficiência pela sociedade brasileira, contamos hoje com uma densa e moderna legislação comprometida em reverter este quadro. Segundo dados levantados pela Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência, o Brasil conta – até esta data (abril de 2019) – com três normas constitucionais, uma lei complementar, 40 leis federais e 29 decretos, além de quatro portarias que regulamentam as regras e procedimentos.

Dentre estes textos normativos, no tocante ao trabalho e empregabilidade, merece destaque a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), pois esta estabelece a reserva de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social nas empresas com 100 ou mais funcionários. O seu não cumprimento

é punível com multa, ficando a fiscalização por conta dos auditores fiscais do Ministério Público do Trabalho (MPT) e dos auditores ficais do trabalho, até 2018 vinculados ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Vale destacar também a importância da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI (Lei nº 13.146/2015), que institui, entre outros preceitos, o direito da PCD ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, bem como à igualdade de oportunidades e de remuneração, devendo os empregadores de qualquer natureza garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, sem ocorrência de qualquer tipo de discriminação. Incentiva ainda o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência. Todavia, a LBI possui normas de caráter mais diretivo e apresenta poucos meios coercitivos práticos que imponham ao empregador a adoção dos ditames legais nela prescritos, enquanto para alguns de seus dispositivos sequer há um meio de coerção eficiente.

Para o desenvolvimento de um bom trabalho, é evidente que a pessoa com limitação funcional necessita de um ambiente acessível. Por esta razão, temos a Lei nº 10.098/2000, a qual estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e o Decreto nº 5.296/2004, que, entre outras providências, regulamenta a lei acima.

Para tratar das minúcias referentes à acessibilidade, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) fornece um total de 22 documentos com normas técnicas que viabilizam a acessibilidade da pessoa com deficiência nos mais diversos ambientes.

Atualmente, a fiscalização dos edifícios e estabelecimentos industriais e comerciais, no que se refere à adequabilidade às normas técnicas de acessibilidade, fica por conta dos Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia, a Administração Pública dos munícipios (quando há legislação orgânica nesse sentido) e por denúncias dos próprios usuários dos espaços ao MPT. Contudo, o recorrente descaso desses órgãos no cumprimento desta função dificulta a evolução do processo de inclusão da PCD no meio social, de modo geral, e principalmente no mercado de trabalho.

Embora a competência para legislar sobre a proteção e integração social das pessoas deficientes seja concorrente entre União, Estados e Distrito Federal (prevista no artigo 24, inciso XIV, da CRFB), a partir do momento que o interesse principal é a inclusão deste grupo no mercado de trabalho, estamos abordando uma questão trabalhista, pertencente ao campo do direito do trabalho, o qual é competência legislativa privativa da União, por força do art. 22 da CRFB. Tendo isto em vista, e considerando ainda que, conforme já explanado, o direito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um direito humano, com reflexo direto no direito internacional público, os meios práticos de garantia da inserção deste grupo deveriam ter reconhecido o devido protagonismo no âmbito jurídico e executivo federal.

Em outras palavras, além de a União assumir o encargo legislativo nesta matéria, é necessário também que assuma a responsabilidade na garantia do cumprimento das normas relacionadas à acessibilidade dentro dos estabelecimentos empregadores, assim como assumiu no cumprimento da Lei de Cotas. Somente assim é possível vislumbrar a efetivação do direito à inclusão da PCD no mercado de trabalho de maneira concreta e abrangente, já que é impossível dissociar o seu direito ao trabalho de um ambiente inclusivo e acessível.

Para fazer cumprir a Lei de Cotas, as fiscalizações acontecem – ou devem acontecer – mensalmente pelo Ministério Público do Trabalho, para garantir que as empresas possuam o número adequado de funcionários no quadro. Em caso de descumprimento, calcula-se uma multa com base no número de dias que a empresa esteve abaixo do mínimo de funcionários com deficiência exigido pela lei, respeitando os valores conforme a Portaria Interministerial Ministros de Estado do Trabalho e Previdência Social – MTPS/MF nº 1 de 08.01.2016.

Na LBI, diferentemente, não há um valor específico para a multa discriminado no texto. Uma vez que o delito se enquadre em um dos artigos da lei, a organização é processada, e, sendo condenada, resta à discricionariedade do juiz decidir qual valor faz mais sentido para a empresa pagar. Essa decisão se baseia na percepção dele sobre o tamanho do prejuízo que a falta de acessibilidade trouxe para a

sociedade e para a vítima da infração.

Propõe-se, portanto, que a União assuma sua responsabilidade legislativa e executiva na proteção à PCD na seara trabalhista. Para tanto, é necessário que normatize meios eficazes de coerção aos empregadores sujeitos à jurisdição brasileira, de modo a unificar a obrigatoriedade da proteção ao direito de inclusão.

Por outro lado, o Executivo federal necessita da idealização e desenvolvimento de um amplo plano próprio fiscalizatório e punitivo, de modo a assegurar, por meio do poder de polícia da Administração Pública, a efetivação da LBI no meio trabalhista. Isto pode ser desenvolvido em conjunto com Estados e Municípios, criando-se uma rede ampla e abrangente de fiscalização encabeçada pela União. Somente assim, é possível alcançar a desejada efetivação do direito humano à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreender a singularidade de cada pessoa, admitindo limitações funcionais como meros atributos pessoais, faz-nos perceber que a verdadeira deficiência está na sociedade, que, partindo de um padrão de ser humano, torna o meio social um campo de obstáculos para aqueles que diferem de algum modo. A vida social, a locomoção, o cotidiano e o trabalho tornam-se um desafio contínuo para aquele que possui alguma limitação.

Felizmente, cada dia mais a comunidade internacional enxerga que deficiente é a sociedade e busca remediar isto através de um trabalho integrado entre os Estados com a finalidade de reconhecer e proteger efetivamente o direito da pessoa com deficiência a um trabalho digno. A legislação brasileira mostra-se na vanguarda desse propósito, ao passo que adota as normas convencionais referentes ao tema da inclusão e desenvolve textos legislativos dignos de aplausos. Contudo, há muito o que melhorar no que concerne à efetivação destes textos.

O Brasil necessita reconhecer o caráter humano do direito à inclusão da PCD no mercado de trabalho no campo prático. Para isto, consideramos que a União precisa assumir o seu protagonismo e criar meios eficazes de efetivação da legislação de inclusão na seara

trabalhista. Deve idealizar e desenvolver uma fiscalização eficiente e um sistema punitivo rigoroso, de modo a assegurar que a sociedade, em especial, os empregadores, adotem a inclusão e a acessibilidade como princípio norteador de desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez; Campinas, São Paulo: Editora da Universidade de Campinas, 2006.

ARAÚJO, Daniela Santana; ROCHA E MUCCI, Carla Beatriz Marques; BAETA, Odemir Vieira; SILVA, Wânia Cândida. Políticas Públicas de Inclusão: o trabalho como instrumento efetivador da dignidade. Revista de Ciências Humanas, Viçosa, v. 14, n. 1, p. 191-206, jan./jun. 2014.

ASSEMBLEIA Geral da ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. "Nações Unidas", 1948, Paris. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 11 abr. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 abr. 2019.

________. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 11 abr. 2019.

________. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece

normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 12 abr. 2019.

_________. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 11 abr. 2019.

_________. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 11 abr. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTILHO, Ricardo. Direitos humanos. Coleção Sinopses Jurídicas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 30 v.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. Lei Brasileira de Inclusão e o "novo" conceito de deficiência: será que agora vai "pegar"? Justificando: mentes inquietas pensam Direito. 20 ago. 2015. Disponível em: <http://www.justificando.com/2015/08/20/lei-brasileira-de-inclusao-e-o-novo-conceito-de-deficiencia-sera-que-agora-vai-pegar/>. Acesso em: 12 abr. 2019.

FREEDOM. Entenda como funciona a Lei de Inclusão para pessoas com deficiência. Disponível em: <http://blog.freedom.ind.br/entenda-como-funciona-a-lei-de-inclusao-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 15 abr. 2019.

I.SOCIAL. Principais Legislações para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. 08 fev. 2017. Disponível em: <https://blog.isocial.com.br/principais-legislacoes-para-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 15 abr. 2019.

LUKÁCS, Gyorgy. Ontologia do ser social – Os princípios ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. 5. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2014.

SECRETARIA Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Legislação. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/legislacao>. Acesso em: 11 abr. 2019.

_________. Normas ABNT. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/normas-abnt>. Acesso em: 11 abr. 2019.

SILVA, Luzia Félix da. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015. Disponível em: <https://monografias.brasilescola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 04 abr. 2019.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5.938: DIREITO DA MULHER, DO NASCITURO e da criança À SAÚDE E SEGURANÇA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Geraldo de Azevedo Nóbrega
Ana Carolina Luna Gomes

INTRODUÇÃO

Em maio de 2016, com a sanção da Lei nº 13.287 foi acrescentado o artigo 394-A à Consolidação das Leis do Trabalho, o legislador cuidou da proteção integral da gestante e lactante quando determinou que estas trabalhadoras seriam afastadas, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais considerados insalubres, restando a opção de exercer suas atividades em ambiente salubre.

Importante salientar que existia um parágrafo único no artigo 394-A que garantiria à gestante ou lactante a percepção integral do seu salário incluindo o adicional de insalubridade enquanto durasse o afastamento temporário, porém tal dispositivo sofreu veto presidencial sob o correto argumento de que o custo adicional para o empregador poderia levá-lo à decisão de demitir a trabalhadora após o período de estabilidade.

Significativo destacar que o momento histórico vivido pelo Brasil após o impeachment da presidente Dilma Rousseff e a ascensão de um governo com convicções neoliberais foi o de crescimento das ideias de flexibilização das leis trabalhistas que, mais tarde, culminariam com a precarização das relações de trabalho e do aumento da informalidade, que teve abertura com a sanção da Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, que modificou substancialmente a CLT.

Imprescindível frisar que a Reforma Trabalhista alterou consideravelmente o texto do artigo 394-A, modificando o *caput* do artigo e acrescentando mais três incisos, dos quais, destacam-se os incisos II e III, que possibilitaram condições permissivas para que as trabalhadoras gestantes e lactantes possam laborar em ambientes considerados insalubres. Ao acrescentar o afastamento das atividades e locais insalubres como exceção e não como regra, o legislador criou um abismo entre a condição da mulher gestante, lactante e do nascituro e o direito à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

A realidade é que o legislador não se preocupou com o retrocesso social que a norma causaria e não realizou um estudo sério sobre o alcance das trabalhadoras ao pré-natal, por exemplo. Ainda que tivessem acesso ao seu direito à saúde e estivessem realizando o pré-natal de forma correta, quantas destas trabalhadoras teriam condições de explicar as condições de trabalho insalubre que se submetem todos os dias? Quantos médicos teriam o conhecimento em saúde e segurança do trabalho suficiente para atestar o afastamento daquela gestante?

O presente artigo irá estudar a inconstitucionalidade dos incisos II e III do artigo 394-A após as alterações compreendidas pela Reforma Trabalhista com ênfase na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, destacando os princípios constitucionais violados, além de demonstrar como se dá a proteção ao trabalho das mulheres gestantes e lactantes, no Brasil, em comparação aos demais países da América Latina. Devemos explanar a utilização do adicional de insalubridade como uma garantia constitucional à dignidade da pessoa humana em contraponto à defasagem dos preceitos e referenciais utilizados nas Normas Regulamentadoras brasileiras e no restante

do mundo.

PRECEITOS FUNDAMENTAIS NORTEADORES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No mundo do trabalho contemporâneo, há um aumento expressivo do trabalho feminino, que chega a atingir em determinados países mais de 40% da sua força de trabalho (ANTUNES; ALVES), sendo atingida, principalmente, pelos trabalhos em sua forma precarizada e sem regulamentação, realidade que podemos também encontrar no Brasil, que vem modificando sua legislação trabalhista dando margem ao alcance da precarização ao trabalho das mulheres de forma mais rígida.

A Constituição Federal, ao contrário do que propõem as reformas estruturais na legislação trabalhista que tomam força em 2017, traz princípios protecionistas em face do trabalho da mulher e à maternidade, conforme podemos verificar no artigo 6º da Constituição ao inserir como um direito social não só o trabalho como a proteção à maternidade e à infância.

Em seu artigo 7º, quis o Constituinte determinar os direitos dos trabalhadores de forma taxativa, mas não enclausurada, deixando à mercê do legislador infraconstitucional elaborar outras leis que visem à melhoria da condição social do trabalhador. Em seu inciso XX, explicitou como direito do trabalhador a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, logo em seguida, em seu inciso XXII, tratou como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, artigos estes que estão ameaçados com a edição da Lei nº 13.467/2017, que ao modificar essencialmente o artigo 394-A atinge não apenas o direito à proteção do trabalho da mulher, como põe em fragilidade o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho em que o ambiente insalubre coloca o trabalhador, independente de gênero.

Assegurar que gestantes e lactantes laborem em um ambiente salubre é ação garantidora de respeito aos preceitos fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, que evidentemente entram

em conflito com o artigo 394-A da CLT em seus incisos II e III. Em consonância com o previsto na Constituição e que poderia ser utilizado pelo legislador como fundamento para não colocar em risco à saúde e segurança da mulher gestante, lactante e do nascituro, está exemplificado na própria CLT que traz a possibilidade de descansos para amamentação, conforme artigo 396; transferência de função durante a gestação quando as condições de saúde exigirem, consoante o inciso I do § 4º do artigo 392; redução da jornada para realização de consultas médicas, em face do inciso II do § 4º do artigo 392, entre outros.

Ainda, na esfera infralegal, é forçoso observar que os artigos 7º e 8º do Estatuto da Criança e do Adolescente, estabelecido pela Lei nº 8.069/1990, devem ser interpretados também em face ao direito do nascituro à vida e à saúde, que é garantido de forma ampla no atendimento pré-natal e perinatal que colabora com a diminuição da mortalidade infantil, e uma gestação saudável só pode assim ser considerada através de um acompanhamento médico garantido pelo amplo acesso à saúde, além de ser dever do Estado promover políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento da criança.

No plano internacional, o Brasil possui normas supralegais, ou seja, aquelas consubstanciadas em diplomas internacionais sobre direitos humanos integrados ao ordenamento jurídico interno sem que passassem pelo quórum qualificado, como exemplo, temos a Declaração Universal de Direitos Humanos; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica); todas com previsão em seus dispositivos sobre a proteção à maternidade, à vida, ao nascituro, à saúde e ao trabalho.

Contudo, importante destacar que o Brasil não ratificou a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata sobre a proteção à maternidade, em que consta em seu artigo 3º a previsão de que as organizações deverão adotar medidas necessárias para que não se obriguem as mulheres grávidas e lactantes a executarem um trabalho que tenha sido determinado por autoridade competente como prejudicial à sua saúde e à do seu filho.

CONSEQUÊNCIAS DO LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE PARA MULHERES GESTANTES E LACTANTES, PARA O NASCITURO E PARA A CRIANÇA LACTENTE

A necessidade de garantir o respeito aos preceitos constitucionais e às normas supralegais previstas no ordenamento jurídico brasileiro com a finalidade de assegurar proteção integral à mulher gestante ou lactante, ao nascituro e ao bebê, vai além das questões garantidoras de estabilidade da relação empregatícia, mas sim traz à tona a prioridade de estas pessoas não serem expostas à condição insalubre no local de trabalho pela principal razão de não se ter um estudo efetivo quanto aos impactos reais dos agentes nocivos ao desenvolvimento do feto e dos lactantes.

Esta preocupação é legítima em virtude dos altos níveis de tolerância previstos, no Brasil, em suas normas regulamentadoras editadas pelo então Ministério do Trabalho e Emprego, atual Ministério da Economia. Tais normas possuem uma enorme defasagem em seus parâmetros utilizados para limites de tolerância à exposição de agentes nocivos à saúde do trabalhador, e estão em discordância com as normas internacionais fixadas pela *American Conference of Governmental Industrial Hygienists - ACGIH*. Estas últimas só são utilizadas como parâmetros em âmbito nacional quando há omissão das normas regulamentadoras quanto aos limites de tolerância de determinado agente.

Conforme preceitua de forma clara em seu estudo, a Procuradora do Trabalho, Ana Cláudia Nascimento Gomes, assim qualifica a defasagem das normas regulamentadoras:

> De fato, os limites de tolerância nacionais estão muito defasados, tendo sido a maioria deles estabelecida na década de 70. Poucos foram alterados desde então (como aconteceu com a proibição do benzeno em 1997). Outros limites de tolerância (tais como os da ACGIH) têm se apresentado mais benéficos e adequados à proteção da saúde dos trabalhadores, por serem resultados de pesquisas mais

> modernas e confiáveis. Todavia, por não estarem formalmente integrados na Ordem Jurídica nacional, resta a controvérsia sobre a possibilidade de serem imperativamente exigidos do empregador, ainda mais tendo em vista o que consta expressamente do item 9.3.5.1 da NR 9.[14]

A CLT estabelece em seu artigo 189 que as operações ou atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição, e que os limites de tolerância deverão ser estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Ministério da Economia), como preceitua o artigo 192.

Porém, em uma simples análise da Norma Regulamentadora nº 15, podemos verificar sérias falhas em relação às medidas protecionistas, como o fato de esta norma ter sido editada em 1978 e ter sofrido pouquíssimas alterações até hoje, há também que se levar em consideração que a referida norma, que possui limites de tolerância acima dos definidos pela ACGIH, dispõe que não haverá insalubridade em caso adoção das medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a utilização de equipamentos de proteção individual pelo trabalhador.

Alguns estudos identificam que a defasagem da Norma Regulamentadora é alarmante quando se trata do Anexo 11, por exemplo, que trata dos Agentes Químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho. No estudo realizado por engenheiros sobre a necessidade de atualização dos limites de tolerância encontrados no Anexo 11 da NR 15, é possível observar o exemplo do tricloropropano, produto químico que é cancerígeno e o seu limite de tolerância definido pela ACGIH é 8.000

14 GOMES, Ana Cláudia Nascimento. A atuação do Ministério Público do Trabalho na concretização do direito à qualidade de vida do trabalhador: alguns instrumentos de proteção da saúde e segurança no trabalho. In: Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2009, p. 265-267.

vezes menor que o limite de exposição determinado pelo Anexo 11 da NR 15, conforme podemos destacar:

> O 1,2,3 tricloropropano é um produto químico sintético, incolor, espesso e com forte aroma doce. Evapora-se muito rápido e é solúvel em água em pequenas quantidades. É usado principalmente na produção de outros produtos químicos. A exposição curta a níveis elevados de 1,2,3-tricloropropano causa irritação dos olhos e da garganta (ATSDR – Agence for Toxic Substance and Disease Registry, 1995). A ACGIH vem fazendo uma redução do Limite de Tolerância deste agente químico de forma drástica ao longo dos anos. Em 2008, o Limite era de 10 ppm, mas em 2014, ele foi reduzido para 0,005 ppm o que permanece até o momento (ACGIH 2008, ACGIH 2017). Atualmente esse agente químico é considerado Cancerígeno Suspeito Humano (A2). O Anexo 11 da NR-15 estabelece para esse agente químico um Limite de Exposição de 40 ppm, ou seja, 8.000 vezes maior que o estabelecido pela ACGIH®, que é 0,005 ppm".[15]

O reconhecimento por parte do Estado brasileiro da dessemelhança dos padrões expostos na NR 15 com os determinados pela ACGIH veio em agosto de 2018, quando o extinto Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria nº 747, de 10 de agosto de 2018, constituindo um Grupo de Trabalho com o objetivo de estudar e apresentar proposta de alteração em relação às disposições previstas nos anexos que tratam de agentes químicos na NR nº 15. Atualmente, com a mudança de status do Ministério do Trabalho, tornando

15 MUTTI, Graziela Cassol, OLIVEIRA, Jéssica Paula de, CASTRO, Ludmilla Araujo Barbosa de, NOGUEIRA, Marcos Antonio, BINDEWALD, Roseli. A atualização dos limites de tolerância do anexo 11 da NR 15. Disponível em: https://revistaadnormas.com.br/2018/11/27/a-atualizacao-dos-limites-de-tolerancia-do-anexo-11-da-nr-15/. Acesso em: 14/abr./2019.

Secretaria do Trabalho e incorporada ao Ministério da Economia, não se tem notícia do andamento do trabalho designado pela Portaria supracitada.

O legislador ao editar a Lei nº 13.467/2017 sequer tomou cuidado em identificar como agentes nocivos e condições de trabalho insalubres poderiam afetar a saúde reprodutiva da mulher. Como exemplo mais conhecido está a exposição da gestante ou lactante ao labor com metais pesados, como o chumbo, que poderão causar nascimento prematuro. Em estudo realizado pelo médico Marcelo Pustiglione[16], é possível verificar a relação de alguns agentes de risco ocupacional com o surgimento de doenças ou malformações fetais, como podemos observar do quadro abaixo:

Quadro 1 - ARO 3

Quadro 3. Achados sobre o impacto dos agentes de risco ocupacional de natureza química na gestação, concepto e lactente.

Aro de natureza química					
Nº	Referência	ARO	Risco para		
			Gestação	Concepto	Lactente
1	Buring et al, 1985[21]	Gases e vapores anestésicos	Aborto espontâneo	Anomalias congênitas	-
2	Correia, 2004[22]	Produtos químicos em geral	-	Malformações congênitas (especialmente os rotulados como R46 cat. 1 ou 2) e efeitos adversos na descendência (especialmente os rotulados como R61 cat. 1 ou 2 e R63 cat.3)	Potencial de dano (especialmente os rotulados como R64)
3	Marks et al, 2010[23]	Pesticidas organofosforados	-	Efeitos adversos na descendência (propensão a desenvolver distúrbios de atenção e hiperatividade anos mais tarde)	-

ARO: agentes de risco ocupacional.

Fonte: PUSTIGLIONE (2017).

Importante sobrelevar que a Norma Regulamentadora nº 15 traz

16 PUSTIGLIONE, Marcelo. Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de gestação, no concepto e no lactente. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/260/pt-BR/trabalhadoras-gestantes-e-lactantes--impacto-deagentes-de-risco-ocupacional--aro--no-processo-de-gestacao--no-concepto-e-no-lactente>. Acesso em: 13/abr./2019.

a possibilidade de eliminação ou neutralização da insalubridade através da adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância determinados pela norma e com a utilização do equipamento de proteção individual, o que não é condição alguma de segurança à saúde do trabalhador. Além da defasagem no tocante aos níveis de tolerância descritos na NR nº 15, é possível que os equipamentos de proteção individual estejam fora das conformidades que atenuem os danos causados à saúde do trabalhador por determinado agente.

Os riscos inerentes às atividades realizadas em condições insalubres podem causar danos às pessoas de forma geral, mas torna-se uma sentença de adoecimento para mulheres gestantes e lactantes e aos seus filhos. A extensão do dano que pode causar a estes cidadãos detentores de direitos e protegidos pela Constituição não pode ser posta em risco por uma legislação antiprotecionista, que torna a segurança e a saúde da trabalhadora como exceção e não como regra.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em virtude da edição da Lei nº 13.467/2017 que alterou o artigo 394-A da CLT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade contra as partes finais dos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, sob os argumentos de que os dispositivos afrontam a Constituição Federal em seus artigos 1º, IV; 6º; 7º, XX e XXII; 170; 193; 196; 201, II; 203, I; e 225.

Sob o argumento de que as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista estimulam o trabalho da gestante e lactante em locais insalubres, a tese levantada pela Confederação traz, à tona, uma importante perspectiva social, a de que as trabalhadoras de baixa renda e de pouca escolaridade que, muitas vezes, não têm acesso à saúde e nem ao pré-natal de forma correta, deixarão de procurar o médico para solicitar o afastamento do trabalho insalubre.

Neste ponto, faz mister evidenciar que o artigo 394-A da CLT, que hoje é objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, foi alterado, também, no ano de 2016, através da sanção da Lei nº 13.287. Interessante fazer uma leitura de que a alteração proposta por esta legislação foi a de garantir que a gestante e a lactante fossem

afastadas das atividades, operações ou locais insalubres enquanto durasse a gestação e a lactação. Contudo, esta alteração proporcionada pela Lei nº 13.287/2016 também foi alvo de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, tombada sob o nº 5.605, proposta pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços – CNS.

Argumentou a requerente da ADI nº 5.605 que o afastamento das empregadas grávidas e lactantes de suas atividades por todo o período que durasse a gravidez e a lactação inviabilizaria a manutenção da atividade econômica das empresas e profissionais liberais, posto que, nestes segmentos, o número de profissionais é em ampla maioria do gênero feminino e exercem suas atividades em ambientes insalubres, como clínicas, hospitais e laboratórios.

Imperioso ressaltar que nenhuma das duas ações diretas de inconstitucionalidade foi colocada em pauta e julgada pelo Supremo Tribunal Federal, porém em ambas foram colacionados os pareces do Ministério Público Federal, através dos Procuradores-Gerais da República, à época de sua elaboração, e que iremos analisar e discutir ambos os argumentos utilizados pelo órgão ministerial para embasar seus posicionamentos.

Ao elaborar o Parecer nº 324/2018, a Procuradora-Geral da República sopesou que a inserção dos incisos II e III do artigo 394-A pela Lei nº 13.467/2017 impediria a efetivação dos direitos fundamentais envolvidos, pois a exceção criada para, supostamente, proteger a trabalhadora da atividade insalubre não seria viabilizada se colocasse em questionamento a situação de vulnerabilidade da trabalhadora gestante e lactante. Esqueceu o legislador, porém, de considerar que a tentativa de criar uma norma que fomentasse a igualdade, ignorou a possibilidade que aquela norma poderia servir de privação do direito ao trabalho daquela trabalhadora, pois caso esta não conseguisse obter o atestado que a norma exige, poderia inclusive se ver obrigada a pedir demissão e ficar desamparada para garantir a saúde e a mantença do seu filho.

Para não corroborar com a lógica discriminatória criada pelo legislador ao editar a Lei nº 13.467/2017, que em tantos aspectos desconsiderou o princípio da proteção ao trabalhador, o Ministério Público

Federal se posicionou pela declaração da inconstitucionalidade da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", presentes nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, o que demonstra que há uma possibilidade material de que os argumentos da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos sejam acatados e a norma declarada inconstitucional naqueles pontos.

Voltando um pouco cronologicamente, no ano de 2017, o Ministério Público Federal, através do Procurador-Geral da República acostou aos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.605 o seu Parecer nº 182778/2017, sobre o pleito da Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços – CNS que pediu a declaração da inconstitucionalidade do artigo 394-A que havia sido inserido na CLT, à época, pela Lei nº 13.287/2016.

O parecer ressalta que o pleito da requerente desconsidera que ao empregador é devido promover a eliminação da insalubridade no seu ambiente, e que esta é a regra e não a exceção, tal preceito garantiria um benefício não só às trabalhadoras gestantes e lactantes, mas a todos os trabalhadores. Ademais, o pleito da requerente não leva em consideração que a licença maternidade é um direito da trabalhadora, que já se afastaria do ambiente de trabalho durante os 120 meses previstos na Constituição, o que não acarretaria uma inviabilidade da atividade econômica, tampouco uma discriminação negativa ao mercado de trabalho da mulher, até porque não há qualquer vedação à prestação de labor útil ao empreendimento no período de afastamento do ambiente insalubre, podendo realocar a trabalhadora em outra função em ambiente controlado e salubre.

Analisada sob o ângulo constitucional, a norma impugnada pela Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 5.605 se mostrou, aos olhos do Ministério Público Federal, idônea para atingir o fim visado e pleiteou a validade constitucional do artigo 394-A, pois as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador integram um patamar civilizatório inegociável. Conforme explicitado anteriormente, nenhuma das duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade foi inclusa em pauta de julgamento, nem teve qualquer decisão cautelar nos autos, contudo é simples analisar que a ADIN 5.605 perdeu o objeto

após a edição da Lei nº 13.467/2017 que alterou profundamente a redação do artigo 394-A.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Relevante ponderar que a legislação brasileira transpôs inúmeros avanços ao longo da história recente do país, principalmente nas questões relativas à saúde e segurança do trabalhador, contudo as normas, hoje, parecem não ter encontrado o caminho da evolução técnica que demandou as mudanças significativas nos ambientes de trabalho, tornando, algumas normativas em defasagem aos padrões adotados internacionalmente em saúde e segurança do trabalho.

Deixou de observar o legislador, inclusive, estas mudanças de total relevância para os trabalhadores, e ao editar uma Reforma Trabalhista que modificaria substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, principal símbolo de proteção às relações de trabalho, criou situações bastante antiprotecionistas. Como é o caso das alterações realizadas no artigo 394-A da CLT, que havia sido inserido por força da Lei nº 13.287/2016 e cuidava em assegurar o afastamento das gestantes e lactantes das atividades, operações e locais insalubres.

A alteração proposta pelo legislador com a Lei nº 13.467/2017 tornou exceção o labor em um ambiente salubre, colocando a gestante e a lactante em riscos incomensuráveis ao permitir que laborassem expostas à insalubridade nos seus locais de trabalho, até que tivessem um atestado médico que solicitasse o afastamento. O principal questionamento no tocante ao alcance desta norma seria de refletir quais trabalhadoras teriam condições sociais de acesso ao pré-natal ou a uma consulta médica em tempo hábil para que a sua exposição aos agentes nocivos à sua saúde não prejudicasse a sua vida e a do seu filho? Ou, ainda, quantos médicos ginecologistas teriam o conhecimento técnico em saúde e segurança do trabalho para determinar que o local de labor da trabalhadora poderia ser prejudicial à sua saúde ou a do seu filho?

Podemos responder a estes questionamentos, de forma clara, ao explorarmos o estudo apontado no presente artigo, pois é certo que somente uma avaliação pericial no ambiente de trabalho poderia determinar os níveis de nocividade de um determinado agente,

conhecimento técnico este que não seria comum a um médico ginecologista ou clínico geral, especialidades que lidam de forma mais comum da mulher. E é certo que nem todas as trabalhadoras possuem acesso amplo e irrestrito aos exames pré-natais desde o início da gestação, ficando à mercê do Sistema Único de Saúde para agendamento destes.

Ao tentar criar uma regra para as trabalhadoras gestantes e lactantes, o legislador originou uma reserva mercadológica de forma irresponsável, colocando em risco as trabalhadoras que mais sofrem com a vulnerabilidade social, pois se submeteriam aos ambientes de trabalho nocivos à sua saúde para que pudessem manter-se nos seus empregos e não serem excluídas do mercado de trabalho.

Por isso, concluímos que as alterações legislativas propostas pela Lei 13.467/2017, alterando o artigo 394-A, trazem profundos impactos nos direitos da trabalhadora gestante, lactante, do nascituro e da criança, e os bens jurídicos tutelados são extremamente relevantes para serem alcançados por agentes que lhe coloquem em risco de adoecimento e de morte, violando fortemente o direito à vida e à saúde constantes no artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

A utilização da Ação Direta de Inconstitucionalidade é o meio mais eficaz para conseguir criar um precedente jurídico para que outras legislações neste sentido não sejam impostas no nosso ordenamento jurídico, até mesmo porque o legislativo parece caminhar em passos contrários ao trabalhador, e apenas o Judiciário conseguirá impor freios às normas contrárias à Constituição.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Educação & Sociedade, Campinas, v. 25, n. 87, p.335- 351, 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf. Acesso em: 28 dez. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14/

abril./2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 14/abril/2019.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Procuradoria-Geral da República. Parecer nº 324/2018 – SFCONST/PGR, de 19 de Dezembro de 2018. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065. Acesso em: 14/abril/2019.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Procuradoria-Geral da República. Parecer nº 182778/2017 – AsJConst/SAJ/PGR, de 03 de Agosto de 2017. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312352153&ext=.pdf. Acesso em: 14/abril/2019.

GOMES, Ana Claudia Nascimento Gomes. A atuação do Ministério Público do Trabalho na concretização do direito a qualidade de vida do trabalhador: alguns instrumentos de proteção da saúde e segurança no trabalho. In: Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2009.

ISHIDA, Válter Kenji. Estatuto da Criança e do Adolescente: doutrina e jurisprudência. – 13ª Edição – São Paulo: Atlas, 2011.

ORAGNIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 183, 2000. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328. Aceso em: 14/abril/2019.

PUSTIGLIONE, Marcelo. Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de

gestação, no concepto e no lactente. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/260/pt-BR/trabalhadoras-gestantes-e-lactantes--impacto-deagentes-de-risco-ocupacional--aro--no-processo-de-gestacao--no-concepto-e-no-lactente. Acesso em: 13/abril/2019.

IMPACTOS CAUSADOS PELOS RUÍDOS À SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL

Mychelle Medeiros Fernandes de Oliveira Farias Ferreira
Geandro de Farias Ferreira

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo analisar os impactos causados pelos ruídos no ambiente laboral à saúde do trabalhador. Nesse sentido, as perdas auditivas induzidas pelo ruído constituem um problema de saúde extremamente sério na realidade dos trabalhadores que prestam serviços em fábricas e indústrias brasileiras, por essa razão, nas últimas décadas, a prevenção, tratamento, encaminhamento, bem como a compensação legal para os indivíduos que as apresentavam, vêm sendo alvo de inúmeras pesquisas realizadas por profissionais de diversos segmentos, como engenharia, medicina, e administração.

De acordo com Antunes (2017), ao longo dos últimos anos, verificam-se significativas mudanças nos modelos voltados para a produção industrial, em que estes acabaram por resultar em inúmeros estudos que analisam o impacto dessas transformações para a saúde dos trabalhadores.

Sob a ótica de Porto e Freitas (2016), o atual cenário empresarial traz, à tona, a ação negativa de distintos fatores relacionados ao ambiente de trabalho, entre eles, o ruído. A população trabalhadora vem sofrendo a ação dessas condições de trabalho, o que poderá

potencializar problemas de saúde já existentes ou desencadear novos. Os autores supracitados aduzem, em seus estudos, que o ruído ocupacional é a causa mais frequente das alterações auditivas na população adulta, que apresentava uma prevalência de perda auditiva em torno de 77 casos em mil entre os homens e de 70 em mil entre as mulheres.

Embasando-se nas afirmações anteriores, desenvolve-se o estudo em questão, que traz em seu referencial teórico capítulos relacionados à segurança do trabalho, qualidade de vida no trabalho, normas e regulamentações, controle e monitoramento dos ruídos no ambiente laboral, uso de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) dentre outros assuntos.

Compreende-se que o desenvolvimento de tal pesquisa é de suma importância, tendo em vista que a qualidade de vida do trabalhador é uma premissa fundamental na atual conjuntura, sendo assim, o ambiente de trabalho deve proporcionar bem-estar e segurança ao trabalhador, para que o mesmo possa ser produtivo e sentir-se satisfeito na organização em que atue.

AMBIENTE DE TRABALHO SADIO

A valorização do ativo humano nos sistemas produtivos deve ser entendida como um dos pontos-chave para o sucesso de qualquer organização, sob esta perspectiva, a saúde e segurança no trabalho são fundamentais quando se visa manter um ambiente laboral saudável, produtivo e, sobretudo, seguro.

Considerando que o patrimônio humano é o principal ativo de uma empresa, torna-se indispensável que as organizações e os órgãos institucionais brasileiros se preocupem com a promoção de iniciativas que possibilitem a redução de acidentes de trabalho, propondo medidas que favoreçam a saúde e a segurança dos funcionários, criando ambientes que ofereçam as condições necessárias para o desempenho das atividades do trabalhador.

No cenário atual, a saúde e a segurança do trabalho são questões essenciais quando se objetiva criar e manter um ambiente de trabalho saudável e com altos níveis de produtividade, estes fatores estão diretamente ligados ao valor agregado do trabalhador como sendo

a peça fundamental para o alcance do diferencial competitivo em qualquer organização.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 1999) apresenta a seguinte definição para o acidente do trabalho: "é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, de que resulte ou possa resultar lesão pessoal" (NBR 14280/01, Cadastro de Acidentes do Trabalho Procedimento e Classificação).

Para se evitar ou minimizar os danos, assegurando a proteção à saúde dos trabalhadores, ações interdisciplinares devem buscar identificar as condições de risco e proporem novas alternativas de mudanças nos processos e/ou nas condições de trabalho, implementando programas preventivos voltados aos trabalhadores.

Oliveira (2016) afirma que, com relação ao ruído, agente físico mais comum nos ambientes de trabalho, é fato que a exposição continuada em níveis elevados pode acarretar consequências sérias, como a Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), que possui características irreversíveis e insidiosas, causa incapacidade auditiva e dificuldades psicossomáticas que interferem na qualidade de vida de seu portador. Diante de tal realidade, e enfatizando a criação de ambientes favoráveis ao desempenho do trabalho, baseados em condições de segurança e higiene, elabora-se o presente trabalho.

Para Santos e Slama (2013) o bem-estar físico e mental é essencial para o indivíduo, influenciando diretamente na satisfação e desempenho do mesmo, tanto nas suas atividades profissionais, como na sua vida social. Muitas ações vêm sendo adotadas com o intuito de oferecer melhores condições laborais ao trabalhador, entretanto verifica-se a existência de alguns aspectos que ainda não são levados em conta, entre eles, o controle dos ruídos. Será apresentado na sequência do estudo um enfoque do ruído como sendo um agente insalubre com predominância na maioria das indústrias.

Os males causados por esse descontrole são os mais diversos e danosos possíveis, indo desde o afastamento temporário do colaborador, passando por insônia, transtornos mentais, diminuição da satisfação e produtividade do mesmo, até o comprometimento definitivo da audição, culminando, em alguns casos, a perda total da audição.

Um ambiente de trabalho que preza pela qualidade deve ser caracterizado como sendo um local tranquilo, saudável e seguro, onde as normas e regulamentações trabalhistas sejam respeitadas. Salienta-se que uma vez implementado um projeto que vise ao controle dos ruídos, combatem-se o estresse, a fadiga e outros males nocivos à saúde humana, gerando-se um aumento na produtividade e satisfação do trabalhador.

CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo Pacheco Júnior (2015), a Segurança e Medicina do Trabalho são reguladas pelas normas regulamentadoras aprovadas pela portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho. As normas e leis objetivam atender aos requisitos mínimos, algumas vezes insuficientes, para tratar a questão da segurança e higiene do trabalho. Conforme Ganime (2010, p. 15):

> Em consequência da evolução das operações industriais e das técnicas de trabalho os conhecimentos avançam significativamente e a legislação dos diversos países, torna-se mais rigorosa. Isto propicia uma redução relativa da incidência dos acidentes do trabalho e dos casos de doenças ocupacionais, mas as ocorrências acidentárias, dificilmente deixarão de existir e têm causado, ao longo dos anos, transtornos a saúde dos trabalhadores e às instituições.

Os custos decorrentes dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são demasiadamente altos, causando prejuízos aos trabalhadores, e, sobretudo, às finanças das empresas e aos cofres públicos. Por essa razão, empresas, governantes, os próprios trabalhadores e vários segmentos sociais comprometem-se cada vez mais em definir meios que reduzam e previnam as ocorrências indesejáveis à segurança e higiene do trabalho, bem como a eliminação de seus efeitos (GANIME, 2010).

Quando se trata de gestão dessa área, ainda que sejam previstos

alguns programas específicos pelas normas regulamentadoras, não há nenhuma preocupação em conciliar os interesses das empresas, trabalhadores e sociedade. Porém, seria um equívoco considerar que os dispositivos legais sejam obstáculos à valorização da segurança do trabalho dentro das organizações, tendo em vista que isto seria um paradoxo, já que estes dispositivos têm por objetivo proteger o trabalhador, que representa o ativo mais valioso da empresa.

Verifica-se que a grande maioria das organizações não adota os princípios da segurança do trabalho em seu contexto. Dessa forma, a questão da segurança e medicina do trabalho deve ser vista como um sistema de gestão integrado a gestão da organização, e não ser tratada isoladamente, como geralmente ocorre (PACHECO JÚNIOR, 2015). Nesse sentido, Pacheco afirma:

> O Sistema de Segurança e Higiene do Trabalho representa um conjunto de subsistemas formados por recursos e regras mínimas que atuam entre si e com outros sistemas, almejando, através do planejamento e desenvolvimento de ações, prevenir todos os tipos de acidentes do trabalho em todas as atividades de uma empresa, de forma a satisfazer as necessidades da própria organização, bem como de seus trabalhadores. Segundo o autor, a implantação de um sistema de segurança do trabalho é uma tarefa complexa, que requer uma transformação de mentalidade em todos os níveis de uma organização, assim como disponibilidade de todos e, principalmente, o envolvimento dos níveis gerenciais. (PACHECO JÚNIOR, 2015, p. 141).

Mesquita (2012) considera que gerenciar a segurança do trabalho é realizar o planejamento e controle das condições de trabalho existentes na empresa, através da identificação, avaliação e eliminação dos riscos existentes no local de trabalho. Esta atividade necessita de um comprometimento de todos os níveis hierárquicos da empresa, desde o mais simples até a alta administração, a qual será responsável

pela definição de sua política e objetivos.

A criação e a implementação de um sistema voltado para a segurança do trabalho consistem em adotar diretrizes estratégicas de competência organizacional, e o modelo a ser adotado varia de acordo com o foco gerencial da empresa. Podem ser utilizados modelos já elaborados, adotando-se, por exemplo, como referencial a BS 8800 ou, ainda, desenvolver modelos próprios (PACHECO JÚNIOR, 2015).

DANOS CAUSADOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com Viera (2015), ruído pode ser caracterizado, de forma mais simples, como um som incômodo. Isto ocorre quando a produção sonora é indesejável ou na situação em que há desconforto auditivo. Por sua vez, (VELASQUEZ, 2005 *apud* BUSCHINELLI, 2014) entende por ruído um agente contaminante de tipo físico; é um som indesejável e, desta forma, incômodo.

O ruído é definido como o som ou grupo de sons de tal amplitude que pode ocasionar adoecimentos ou interferência no processo de comunicação, quanto à diferença entre som e ruído, sabe-se que o primeiro pode ser quantificado, enquanto que o segundo é considerado um fenômeno subjetivo (VELASQUEZ, 2005 *apud* BUSCHINELLI, 2014).

Desse modo, Azevedo (2014) defende:

> O efeito da pressão sonora no indivíduo não só depende das suas características (amplitude, frequência, duração), mas também da própria percepção do indivíduo. Além disso, os ruídos podem ser: contínuo estacionário, cujas variações dos níveis são desprezíveis; contínuo flutuante, situação em que há uma variação contínua dos níveis de ruído; e, de impacto ou impulsivo, o qual se apresenta em picos de energia acústicos de duração inferior a um segundo. (AZEVEDO, 2014, p. 63).

Um dos efeitos mais relevantes à exposição ao ruído é a perda

auditiva, mas este som incômodo pode ensejar vários outros agravos à saúde, tais como: hipertensão arterial, acidentes de trabalho, estresse agudo, lesões no ouvido interno, entre outros (IEIRA, 2015). Desta forma, aumentam-se a preocupação e o esforço na eliminação e/ou controle deste agente nocivo.

A Portaria n. 3.214, publicada em 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho do Brasil - MT, estabelece a obrigatoriedade de exames admissionais e demissionais sempre que o ambiente de trabalho apresentar níveis de ruído superiores a 85 dB (A) em oito horas de exposição diária (ANTUNES, 2017). A citada Portaria constitui um avanço, uma vez que este agente físico tem sido um fator muito prevalente de risco ocupacional.

Alves (2012) aponta que a duração máxima diária da exposição aos níveis de pressão sonora (NPS) deveria ser de 16 horas para o nível de 82 dB (A); oito horas para 85 dB (A); quatro horas para 88 dB (A); duas horas para 91 dB (A); uma hora para 94 dB (A); e, no máximo, 30 minutos para 97 dB (A).

Vieira (2015) afirma que a pressão sonora poderia influenciar negativamente o sono, provocar alterações gástricas e, mesmo, a repercutir sobre a visão e a concentração. O mesmo autor sugere que o sofrimento psíquico pode se relacionar com a exposição ao ruído, igualmente, atribui ao excesso de ruído ocupacional um maior estado de irritabilidade após o trabalho.

Observa-se que os autores (ALVES, 2012; VIEIRA, 2015; ANTUNES, 2017) consideram que o ruído é um fator negativo no ambiente de trabalho, dificultando a concentração do trabalhador, causando estresse, afetando a saúde e produtividade do mesmo. Corroborando com esse entendimento, Dias et al. (2016) afirmam que a relação do ruído com o estresse e com a fadiga também tem sido relatada na literatura, estes autores apontam que além desta relação, o estresse e a fadiga excessiva podem estar envolvidos na gênese de acidentes de trabalho.

De acordo com Alves (2012), entre os agentes nocivos à saúde, o mais frequente nos ambientes de trabalho é o ruído. Ele tem sido responsável por distúrbios auditivos temporários e permanentes e por comprometimentos orgânicos diversos, contribuindo para o

aumento do número de acidentes do trabalho. A permanência de pessoas em nível de ruídos elevados pode causar a perda de audição. Como ela ocorre de maneira lenta e gradual, sua prevenção não tem merecido devida importância.

A prevenção das perdas auditivas relacionadas ao trabalho se faz principalmente pela melhoria dos ambientes de trabalho, com a eliminação ou o controle rigoroso dos riscos existentes, visando elevar a qualidade de vida do trabalhador, melhorando os níveis de satisfação e de produtividade.

PERDA AUDITIVA INDUZIDA PELO RUÍDO - PAIR

De acordo com Palma (2009), a maior parte das atividades produtivas se vê confrontada com a problemática do ruído que surge da impossibilidade de se fabricarem componentes de máquinas e montagens industriais perfeitas, que não produzam vibrações e ruído. Desse modo, o nível de ruído e o tempo de exposição podem provocar danos auditivos irreversíveis.

> A Perda Auditiva Induzida pelo Ruído (PAIR) é o mais óbvio e melhor quantificado de todos os efeitos indesejáveis do ruído ocupacional. Após um dia ruidoso de trabalho, há fadiga auditiva patológica, havendo uma redução temporária da capacidade auditiva ou já uma alteração permanente do limiar auditivo. (PALMA, 2009, p. 3).

Segundo Lopes e Campos (2014), seja qual for a fonte de ruído, pode haver lesão auditiva. Um som intenso único, como uma explosão, pode produzir uma lesão permanente da audição. Estes autores salientam, ainda, que é mais comum a perda auditiva gradual, decorrente da exposição excessiva a sons intensos, geralmente de natureza ocupacional, mas pode ser uma combinação de fontes industriais e sociais. Existe a preocupação de que a combinação destes dois fatores seja particularmente lesiva, por impedir que as orelhas se recuperem, entre os períodos em que não há exposição a ruídos intensos.

Del Carlo (1976 *apud* LOPES; CAMPOS, 2014) esclarece que

PAIR é a mudança permanente do limiar decorrente de um trauma acústico crônico e se caracteriza por ser do tipo sensório-neural, geralmente bilateral e simétrica, irreversível, de grau leve nas frequências baixas e severo nas mais altas.

> Com configuração audiométrica típica na faixa de frequências de 6000, 4000 e/ou 3000 Hz, que progride lentamente nas faixas de 250, 500, 1000, 2000 e 8000 Hz, atinge o seu nível máximo nas frequências mais altas, nos primeiros 10 a 15 anos de exposição estável em nível de pressão sonora (NPS) elevado e que interrompe sua progressão uma vez cessada a exposição. (LOPES; CAMPOS, 2014, p. 33).

Palma (2009) acentua que o Comitê Nacional de Ruído e Conservação Auditiva definiu e caracterizou a PAIR relacionada ao Trabalho, com o objetivo de apresentar o posicionamento oficial da comunidade científica brasileira sobre o assunto. Portanto, "a Perda Auditiva Induzida por Ruído, diferentemente do Trauma Acústico, é uma diminuição gradual da acuidade auditiva, decorrente da exposição continuada a níveis elevados de pressão sonora" (PALMA, 2009, p. 31).

A Portaria n. 19 da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho define PAIR como alterações dos limiares auditivos, do tipo sensorioneural, decorrente da exposição ocupacional sistemática a níveis de pressão sonora elevados (BRASIL, 2002). Esse tipo de perda auditiva é sempre sensorioneural, em razão do dano causado às células do órgão de Corti. Uma vez instalada, é irreversível, quase sempre bilateral e simétrica. Quando assimétricas, as perdas auditivas requerem uma investigação cuidadosa (BRASIL, 2002).

A exposição ao ruído pode provocar diferentes respostas nos trabalhadores de ordem auditiva e extra-auditiva a depender das características do risco, da exposição e do indivíduo exposto. São efeitos auditivos reconhecidos: o zumbido de *pitch* agudo, a mudança temporária do limiar (MTL) e a mudança permanente do limiar (MPL) (trauma acústico agudo e crônico) e são efeitos extra-auditivos:

distúrbios no cérebro e nos sistemas nervoso, circulatório, digestório, endócrino, imunológico, vestibular, muscular, nas funções sexuais e reprodutivas, no psiquismo, no sono, na comunicação e no desempenho de tarefas físicas e mentais (GANIME, 2010).

Gerges (2011) descreve efeitos produzidos pelo ruído nos sistemas extra-auditivos, tais como: aceleração da pulsação, aumento da pressão sanguínea, dilatação de pupilas, aumento da produção de hormônios da tireoide, contração estomacal e abdominal. Esses fenômenos fisiológicos aparecem sob forma de alterações de comportamento: nervosismo, fadiga mental, frustração, prejuízos no desempenho do trabalho, aumentando o número de ausências e conflitos sociais entre os operários expostos ao ruído.

Ganime (2010) explica que a hiperacusia (também conhecida por fonofobia) pode impedir ou dificultar a utilização plena das habilidades auditivas, prejudicando não só o trabalho, mas também a qualidade da vida social dos trabalhadores. É caracterizada pelo constante incômodo a sons de intensidade fraca ou moderada, independente da situação ou ambiente. Há uma amplificação anormal da atividade neural evocada por um som na via auditiva, que sofre uma ativação secundária do sistema límbico. Com efeito, explica-se que:

> A alteração do limiar auditivo depende do tempo de exposição, do nível sonoro da emissão acústica, da frequência do som emitido e da sensibilidade individual. Através da exposição continuada podem ocorrer alterações permanentes do limiar de audição. O efeito adverso do ruído na audição ocorre nas células ciliadas do Órgão de Corti, por isso, a perda de audição é dita neurossensorial. As primeiras células acometidas são as ciliadas externas, devido à inativação dos canais iônicos das células. (GANIME, 2010, p. 9).

Existem parâmetros tais como a anamnese detalhada e a realização do teste do limiar de desconforto (*Loudness Discomfort Level* – LDL), para a identificação deste problema. Há também a Perda

Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), que pode apenas ser prevenida eliminando-se ou diminuindo-se os níveis de exposição sonora (GERGES, 2011). Esta é considerada uma das mais comuns das doenças ocupacionais e a segunda lesão ocupacional autorreferida mais comum. Este problema é permanente e irreversível e inexiste tratamento efetivo quando é resultante de exposição excessiva (GANIME, 2010).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nas últimas décadas, uma série de estudos tem investigado os possíveis efeitos do ruído ocupacional para a saúde humana. O efeito mais estudado é a hipoacusia, porém tem crescido o número de trabalhos científicos focalizando a possível relação entre o ruído ocupacional e a hipertensão arterial.

Estudos registram que os primeiros cinco anos de exposição já revelam a ocorrência da perda auditiva induzida por ruído; portanto, existe a necessidade do controle audiométrico desde o exame admissional, e o mesmo deve ser repetido ao longo do tempo de serviço dos funcionários expostos ao ruído constante (BRASIL, 1999).

De acordo com Ganime (2010), a diversidade dos processos de produção, os mais variados agentes presentes nos ambientes laborais e os diferentes tipos de equipamentos levam aos riscos ambientais/ocupacionais que diferem entre si em características como intensidade, duração e espectro, não só entre as indústrias, mas também dentro de uma mesma indústria.

Palma (2009) explica que, após um dia ruidoso de trabalho, há fadiga auditiva, ocorrendo uma redução temporária da capacidade auditiva. Caso nenhuma atividade seja exercida após o trabalho, havendo repouso auditivo até o dia seguinte, a perda provavelmente deixará de existir.

Entretanto, se a exposição a ambientes ruidosos for constante, essa mudança temporária de limiar poderá vir a se tornar irreversível. Ainda conforme o referido autor, o processo é facilitado se a exposição diária é intensa e prolongada, não havendo intervalo suficiente para que haja recuperação dos limiares, antes que se inicie a próxima exposição.

A exposição aos riscos ocupacionais pode trazer perda na qualidade de desempenho do trabalho do empregado, que resulta, inclusive, no comprometimento da sua qualidade de vida e saúde, incluindo-se os acometimentos por adoecimentos e acidentes de trabalho. Nesse ponto, destaca-se que:

> Diversas são as situações em que o trabalhador não percebe a evolução de sua doença relacionada ao trabalho, vindo a perder a eficiência no rendimento laboral, com casos em que ocorrem os aumentos sintomáticos de absenteísmo e, até mesmo, afastamentos temporários, chegando ao extremo de afastamentos por invalidez em pessoas relativamente jovens. Esse é um ônus caro que pode ser evitado com o monitoramento da saúde do empregado, através do conhecimento dos riscos ambientais locais e buscando-se ações de bloqueio para os riscos cujas ocorrências forem comprovadamente acima dos limites permissíveis. (GANIME, 2010, p. 9).

Para Dias et. al. (2016), a errônea noção de que o ruído é um problema que se restringe ao trabalhador leva a desvalorização do tempo e capital investidos na produção. Nesse contexto, os gestores devem compreender que dar atenção ao ruído significa mais do que "cumprir a lei" ou "atender à fiscalização", tendo em vista que os seus efeitos danosos podem resultar em um ônus financeiro e doença ocupacional.

Verifica-se um contraponto existente no mundo empresarial, onde tanto se almeja aumento da produtividade e competitividade, em que causa estranheza o fato de muitos administradores não darem importância à problemática do ruído no ambiente laboral como inimigo comum que afeta tanto a saúde da organização como a do empregado.

Acredita-se até a presente data que um ruído de 80 dB não provoque surdez para a maioria dos indivíduos, desde que a duração da exposição diária não exceda a 16 horas. Entretanto, um ruído de

92 dB (A) pode causar surdez profissional ao longo do tempo, se a exposição do trabalhador exceder a três horas por dia. A Norma Regulamentadora n. 15 (NR-15) da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/1978 estabelece os limites de exposição a ruído contínuo, conforme a tabela a seguir:

Quadro 1 - Limites de Tolerância para ruído contínuo ou intermitente

Limites de Tolerância para ruído contínuo ou intermitente:	
Nível de ruído (dB)	Máxima exposição diária permissível
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 30 minutos
94	2 horas
95	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 30 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Fonte: Brasil (2006).

Como o ser humano tem uma alta capacidade de adaptação aos ambientes diversos, o desenvolvimento de um estado de fadiga e

fuga de energia pode ocorrer sem que a pessoa perceba, esgotando os limites de sua resistência. Mas não é só no domínio físico que o ruído atua; sua influência no domínio intelectual, principalmente na capacidade de atenção, reduz o rendimento do trabalho do indivíduo, tanto intelectual como físico (MENDES, 2009).

Ruídos de 50 dB (A) têm característica perturbadora, porém adaptável; ruídos de 55 dB (A) são excitantes, causando estresse leve e desconforto; ruídos de 65 dB (A) incidem em estresse degradativo do organismo; ruídos de 80 dB (A) provocam liberação de morfinas biológicas no corpo, causando certa dependência orgânica; ruídos de 100 dB (A) podem causar perdas auditivas irreversíveis (MENDES, 2009).

Em estudo realizado por Morata e Zucki (2015) acerca da exposição ao ruído, verificou-se que além de perda auditiva, a exposição acarreta alterações importantes na qualidade de vida do trabalhador em geral, na medida em que provoca ansiedade, irritabilidade, aumento da pressão arterial, isolamento e perda da autoimagem. No seu conjunto, esses fatores comprometem as relações do indivíduo na família, no trabalho e na sociedade.

Sendo a PAIR uma patologia que atinge um número cada vez maior de trabalhadores no cenário laboral contemporâneo, e tendo em vista o prejuízo que causa ao processo de comunicação, além das implicações psicossociais que interferem e alteram a qualidade de vida de seu portador, é imprescindível que todos os esforços sejam feitos no sentido de evitar sua instalação.

Pesquisa realizada por Nudelmann (2017) constatou que a implementação de um programa de conservação auditiva (PCA) deve considerar a situação auditiva do trabalhador, a equipe técnica disponível e o recurso econômico disponível. As ações coletivas ou individuais obtêm sucesso mediante planejamento personalizado, compatível com a realidade da empresa, envolvendo todos os setores da mesma.

Estudo de Alves (2012) verificou que a prevenção de alterações auditivas provocadas pelo som excessivo deve ser inicialmente aplicada à fonte geradora de ruído. A empresa necessita investir na atenuação e controle do nível de pressão sonora das máquinas e/ou motores, sendo esta conduta considerada uma intervenção primária.

Nesse contexto, enfatiza-se a importância do programa para aumentar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De acordo com estudo de Limongi França (1996), a qualidade de vida no ambiente de trabalho não se limita apenas em prevenir acidentes de trabalho, esta abrange todas as esferas da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista brasileira estabelece, salvo os casos especiais, que a jornada normal de trabalho é de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. A legislação dispõe ainda que não sejam computados na jornada normal diária os 5 (cinco) minutos antes e 5 (cinco) minutos depois da jornada de trabalho, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

No Brasil, está estipulado que o limite de tolerância para ruído contínuo ou intermitente é de 85 dB para 8 horas de trabalho. Isto significa que um trabalhador que esteja submetido a 85 dB não terá danos auditivos, e, portanto, não estará obrigado ao uso do protetor, durante uma jornada normal de trabalho. Acima de 8 horas de trabalho em 85 dB, o uso do protetor será obrigatório (BRASIL, 2001).

Para provocar danos à audição é preciso que o trabalhador se exponha a níveis de ruído ou de pressão sonora elevada. Os diversos estudos realizados demonstram que a exposição a ruído com valores acima de 85 decibéis é lesivo ao ouvido humano, dependendo do tempo que o trabalhador ficar exposto.

Além da perda da audição, o ruído pode causar problemas cardiovasculares e digestivos (BRASIL, 2001). Níveis elevados de ruído podem provocar transtornos do sono, irritabilidade e cansaço. O ruído também diminui o nível de atenção e aumenta o tempo de reação do indivíduo frente a estímulos diversos se isso favorece o crescimento do número de erros cometidos e de acidentes que repercutem negativamente na qualidade e produtividade (MENDES, 2009).

A medição dos níveis de ruído no ambiente de trabalho é importante para redimensionar o tempo da carga horária dos funcionários, visando minimizar os efeitos do ruído. A presença do ruído em um ambiente de trabalho pode lesionar o sistema auditivo dos trabalhadores e causar perda da audição, quando os níveis são excessivos.

No início, o dano prejudica a audição nas frequências mais altas, em torno de 4.000 Hz, e depois afeta progressivamente as frequências mais baixas. Os indivíduos só percebem esta perda, que é irrecuperável, quando são afetadas as frequências da conversação, o que prejudica sua relação com as demais pessoas (BRASIL, 2001).

A correta utilização dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individuais), como plugs intra-auriculares ou tipo concha, é uma das melhores formas de amenizar a intensidade do barulho no trabalho. Contudo, ratifica-se que prevenir a PAIR e o barulho excessivo é plenamente possível com iniciativas do empregador, do trabalhador e de outros profissionais da empresa.

Com base no referencial teórico reunido neste estudo, destacam-se os procedimentos que as empresas devem adotar para auxiliar na redução da exposição ao agente emissor do ruído: a aplicação, os cuidados e as limitações do uso de protetores auditivos e as medidas e programas de controle da exposição, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Este artigo evidenciou a necessidade de orientação tanto para a direção das empresas quanto para os próprios trabalhadores, em relação à implementação de programas de prevenção de doenças ocupacionais que contemplem também o programa de prevenção de perdas auditivas. Essas medidas objetivam não apenas a manutenção da saúde auditiva, mas também a diminuição da acidentabilidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acústica - Níveis de Ruído. NBR 10.152.1987. Rio de Janeiro, 1999.

ALVES, J. M. O ruído no ambiente de trabalho: sua influência nos aspectos biopsicossociais do trabalhador. 2012. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina: Florianópolis.

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses

e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

BUSCHINELLI JTP, ROCHA LE, RIGOTTO RM, organizadores. Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis: Vozes; 2014.

BRASIL. Portaria do INSS com respeito à perda auditiva por ruído ocupacional. De 09 de julho de 1997, Diário Oficial da República Federal do Brasil, Brasília, n. 131, p.14244-14249, 11 jul. 1997.

_________. Ministério do Trabalho. Portaria n. 3214 de 8 de junho de 1978: Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho. NR 9- Programa de prevenção de riscos ambientais. Manual de Legislação Atlas de Segurança e Medicina do Trabalho, 49. ed. São Paulo: Atlas, 2001, 690 p.

_________. Ministério da Saúde, Saúde do trabalhador, caderno de atenção básica n° 5, Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2002.

_________. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Perda auditiva induzida por ruído (Pair) - Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. In: Revista FAE business, n. 7, nov. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 28. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2015.

DIAS A, CORDEIRO R, GONÇALVES CGO. Exposição ocupacional ao ruído e acidentes de trabalho. Caderno de Saúde Pública. 2016.

GANIME, JF. ; ALMEIDA DA SILVA, L.; ROBAZZI, ML. ; VALENZUELA SAUZO, S.; FALEIRO, SA. O ruído como um dos riscos ocupacionais: uma Revisão de literatura. Revista eletrônica de enfermaria. Nº 19, junho de 2010.

GERGES, S. N. Y. Ruído: fundamentos e controle. 7. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2011.

LIMONGI - FRANÇA, Ana Cristina. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. (Tese de Doutorado em Administração). USP, São Paulo: 1996.

LOPES, O. CAMPOS, C. A. H. Tratado de Otorrinolaringologia. São Paulo: Roca, 2014.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Teoria geral da administração: da escola cientifica à competitividade na economia globalizada. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, R. Patologia do Trabalho. São Paulo: Atheneu. 2009.

MESQUITA, Luciana Sobreira de. Gestão da segurança e saúde no trabalho: um estudo de caso em uma empresa construtora. João Pessoa, 2012.

MORATA, T. C.; ZUCKI, F. Caminhos para a saúde auditiva ambiental ocupacional. São Paulo: Plexus, 2015.

NUDELMANN, A. A.; COSTA, E; SELIGMAN, J; IBAÑEZ, R. N. PAIR - Perda Auditiva Induzida Pelo Ruído. 9. ed. Rio de Janeiro: Revinter. 2017.

OLIVEIRA, J. A. A. Prevenção e proteção contra PAIR. In: NUDELMANN (Org.) PAIR II. Rio de Janeiro: Revinter, 2016.

PACHECO JÚNIOR, Waldemar. Qualidade na segurança e higiene do trabalho: série SHT 9000, normas para a gestão e garantia da segurança e higiene do trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.

PALMA, Dóris C. Quando o ruído atinge a audição. Monografia de conclusão do Curso de Especialização em Audiologia Clínica. Porto Alegre, 2009.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leitura e possibilidades no entorno. 9 ed. Campinas: IPES, 2015.

PORTO, M. F. S.; FREITAS, C. M. Análise de riscos tecnológicos ambientais: perspectivas para o campo da saúde do trabalhador. Cadernos de Saúde Pública, v.13 (supl. 2), p. 59-72, 2016.

SANTOS, M. J.; SLAMA, J. G. O. Ruído no ambiente laboral: causa e consequência. In: Encontro Nacional de Conforto no Ambiente Construído (ENCAC), II. Anais... Florianópolis: s.n., 2013.

VIEIRA, S. I. Manual de saúde e segurança do trabalho: segurança, higiene e medicina do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING): PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NO SERVIÇO PÚBLICO E A LEI 13.185/15

Gabriel Araújo de Sales[17]
Clésia Oliveira Pachú[18]

INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.185 que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional significou um importante avanço do nosso Ordenamento jurídico para o país em âmbito legal e social no tocante à promoção da paz, respeito ao próximo e boa relação entre as pessoas.

A Intimidação Sistemática ou Bullying é um tema que vem ganhando grande notoriedade em nossa sociedade, principalmente quando relacionado à educação nacional em seus mais diversos âmbitos, seja o ensino superior, médio e fundamental. No entanto, é importante frisar que a intimidação não se restringe apenas ao espaço escolar, isso porque a Intimidação Sistemática ou Bullying diz respeito à ação de cunho social estritamente de caráter pessoal que pode ser realizada em todos os setores sociais de nossa nação. Nesse sentido, o presente artigo busca demonstrar a aplicação da Lei nº

17 Acadêmico em Direito, Universidade Estadual da Paraíba. gabriel13ar@gmail.com

18 Professora Doutora, Universidade Estadual da Paraíba. clesiapachu@hotmail.com

13.185/15 no serviço público.

Por ser uma ação humana que envolve violência como descrita em sua definição legal (§ 1º do art. 1º da Lei nº 13.185/15) se faz necessária a intervenção do Direito para regulamentar, limitar seu universo de atuação e prever medidas para reprimir a sua prática. Pois, tal ação gera consequência na vida pessoal e familiar, tem relevância em nossa sociedade, ou seja, a violência praticada não repercute apenas no indivíduo, mas também em todos os núcleos sociais em que o mesmo está inserido. Logo, estamos tratando de um problema de saúde pública, que requer toda a atenção possível da comunidade acadêmica e aplicadores do Direito.

O serviço público, que pode ser definido como o serviço que é fornecido pelo governo para pessoas que vivem dentro de sua jurisdição, seja diretamente (por meio do setor público) ou pelo financiamento da prestação de serviços, não está livre da ocorrência da intimidação sistemática, fato esse que fere diretamente princípios administrativos presentes na redação da Constituição, como Impessoalidade, Moralidade e Legalidade, bem como coloca, em xeque, a eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana para empregados e servidores da Administração Pública.

Além disso, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana proporciona a existência de um ambiente laboral que preza o respeito, decente, com decoro e honesto. Nessa perspectiva, nota-se uma mudança de paradigmas no ambiente de trabalho, seja ele de iniciativa privada ou pública, devido a valoração do ambiente interno e de condutas que resultam em um serviço melhor e mais eficaz, evitando, assim, que ações de índole de má-fé com a intimidação sistemática se perpetuem.

Neste contexto, cabe analisar a palavra ética, que decorre do grego *ethos* significando caráter ou modo de ser. Partindo dessa premissa, a filosofia como ramo que lida com questões consideradas dilemas à vida humana, sendo a ética uma delas. Assim, deve-se considerar que os preceitos fundamentais (justos, leais, honestos) são estabelecidos à plenitude das relações humanas que, muitas vezes, apresentam-se diante da avaliação racional dos sujeitos, como utópicos, todavia, alguns podem ser consagrados, como reflexão acerca do moralmente

bom ou ruim às relações interpessoais, ou em qualquer outro setor da vida em sociedade.

O presente artigo apresenta três aspectos da intimidação sistemática: breve análise histórica do bullying, a lei nº 13.185/15 e o problema da violência no Brasil e princípios constitucionais. O presente trabalho visa analisar o marco legal no combate à intimidação sistemática (bullying) no âmbito do serviço público, por meio da interpretação sistemática da Lei nº 13.185 de 6 de novembro de 2015, sob a égide do princípio da dignidade da pessoa humana e de outros princípios constitucionais igualmente importantes como a impessoalidade e moralidade.

BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DO BULLYING

Os primeiros estudos sobre o bullying datam da década de 70, na Suécia, em que o visionário pesquisador Dan Olweus, contrariando os interesses das instituições de ensino, iniciou sua pesquisa e começou a discutir o tema no ambiente escolar. Apesar de sua importante contribuição no campo acadêmico e científico, a maioria das escolas não estavam solidarizadas com a causa, fato que só veio a mudar nas instituições com o infeliz caso de suicídio de três crianças, com idade entre dez e quatorze anos, que viviam no norte da Noruega, foi constatado, a partir de investigações, que as crianças/adolescentes sofriam com ofensas cotidianas e com um certo padrão em comum. Posteriormente, o pesquisador Olweus denominou o fato social ocorrido como bullying.

O Brasil não acompanhou as pesquisas vanguardistas que estavam ocorrendo na Europa e só teve em suas terras pesquisas acerca da intimidação sistemática, no final dos anos 1990 e início dos anos de 2000, com os estudos desenvolvidos pela pedagoga Cleo Fante autora do Programa AntiBullying Educar para a Paz, que realiza um trabalho de pesquisa, combate e consciencialização acerca do referido fenômeno social.

Nesse sentido, no ano de 2010, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão ligado ao Poder Judiciário brasileiro, elaborou uma cartilha sobre bullying para as escolas que trouxe orientações para pais e educadores acerca de como tratar o problema, o projeto tinha como

objetivo aproximar o Judiciário e instituições de ensino do país no combate e prevenção dos problemas que afetam crianças e adolescentes. A referida cartilha foi um dos primeiros passos para a elaboração da Lei 13.185, criada cinco anos depois.

Depois de analisar a evolução acadêmica e legal do tema, é importante fazer uma ponderação acerca de dados estatísticos; dessa forma, infere-se que os dados mais atuais sobre bullying sucedem da Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PeNSE, 2012), com foco do fenômeno social no ambiente educacional. O estudo foi realizado e divulgado em 2013, fruto de uma parceria entre o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério da Saúde, os dados demonstraram que 20,8% dos alunos entrevistados são agressores; 28,2% dos alunos raramente ou, às vezes, já se sentiram agredidos, e 7,2% dos alunos sempre ou quase sempre são agredidos. São dados preocupantes tendo em vista que demonstram que praticamente 2 (dois) a cada 4 (quatro) alunos participam de forma ativa ou passiva da prática do bullying.

Os dados alcançados pelo estudo do IBGE demonstram que muitos dos alunos da nossa rede educacional estão inseridos em práticas de violência, sendo a educação espaço que prepara o indivíduo para vida adulta e observando a continuidade do fenômeno social, e até aumento da violência empregada, podemos aferir que tais condutas arraigadas e presentes no espaço da normalidade do indivíduo permanecem com ele na vida adulta, seja em seu trabalho ou na vida íntima. Brincadeiras de mau gosto e apelidos pejorativos, em uma microvisão desse fenômeno, ou insultos pessoais, ataques físicos e ameaças por quaisquer meios, em uma macrovisão do mesmo universo, podem interferir de maneira muito grave no trabalho e na vida pessoal de um particular, seja ele trabalhador da iniciativa privada ou da Administração Pública. Inclusive, na Administração Pública, tais ações são ainda mais reprováveis, porque vão em sentido contrário aos princípios administrativos previstos na Constituição Federal.

A LEI Nº 13.185/15 E O PROBLEMA DA VIOLÊNCIA NO BRASIL

Antes da redação da Lei 13.185 de 6 de novembro em 2015, não se

havia tratado com a devida atenção a temática da intimidação sistemática, fato esse que promoveu sentimento de impunidade por muitos anos para os indivíduos que faziam uso da referida prática. Uma das justificativas para essa anomia, ausência de lei ou de regra, é que o fenômeno se tratava de algo relativamente novo, de certa forma não condiz com a realidade; no entanto, com a necessária exposição pela mídia, o tema se tornou de conhecimento popular, impulsionando a ação do Poder Legislativo na confecção do referido diploma legal.

A intimidação sistemática não é algo recente, trata-se de violência que sempre esteve presente em nossa sociedade em todos os seus âmbitos, apesar do grande enfoque dado às práticas cometidas na esfera educacional, entretanto tem ganhado, nas últimas 3 (três) décadas, contorno bem mais cruel e nocivo para a vida em sociedade, merecendo destaque e preocupação pelo Estado e seus Poderes, suscitando maior atenção por todos os cidadãos. Portanto, é lógico inferir que, no Brasil, a violência assumiu grande importância pela sua magnitude, gravidade, impacto social e capacidade de vulnerabilizar as vítimas e suas famílias.

Nessa perspectiva, é de suma importância realizar análise comprometida acerca da Lei nº 13.185 e de suas previsões legais, considerando se tratar do diploma responsável pelo combate ao bullying, tendo como encargo uma problemática complexa, cultural e que necessita do auxílio de todos para promover mudanças significativas na sociedade.

Desse modo, urge destacar a conceituação legal de intimidação sistemática (bullying) que se encontra prevista no § 1º do art. 1º da Lei nº 13.185/15, *in litteris*:

> § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

(CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 1.901).

Esta definição é de extrema importância, pois dela podemos retirar algumas informações úteis que servem para explicar o fenômeno social do ponto de vista jurídico. Conforme o referido dispositivo, a intimidação sistemática se trata de ato cometido com violência, seja ela física ou psicológica, em outras palavras, o bullying para se configurar como tal não precisa ocasionar a lesão corporal ou a vias de fato, visão do senso comum, basta que a vítima sinta seu psicológico intimidado, já podemos configurar a conduta como bullying.

A violência psicológica, às vezes, é mais grave para o indivíduo que a violência física, pois na medida em que na violência física os estragos são perceptíveis, a violência psicológica gera consequências bem mais gravosas e duradouras.

Outro ponto que se pode inferir da conceituação legal é o ato precisar ser intencional, ou seja, o indivíduo tem que apresentar o *animus nocendi* ou dolo de provocar a conduta. Além disso, tem que ser ato habitual, repetitivo, ocorrendo sem motivação evidente, desse modo ações que são passageiras, não desprezando a gravidade da conduta, deixar claro, não se qualificam como bullying.

O sujeito ativo pode ser qualquer pessoa e também um conglomerado de agentes; no polo passivo, temos as mesmas características, quer seja a vítima e pode ser qualquer pessoa ou grupo. A intenção do agente, como já foi mencionada, tem que apresentar o dolo, que vai intimidar ou agredir o sujeito passivo causando dor e angústia. A relação desse fenômeno social tem que manifestar desequilíbrio em uma das partes que se encontra em desvantagem em relação a outra, a desvantagem pode se tratar de algo financeiro, força, hierarquia no local de trabalho, entre outras diversas formas que existem.

Todavia, o legislador infraconstitucional não restringiu sua atuação em apenas limitar o tamanho do conceito de intimidação sistemática por meio do § 1º do art. 1º da Lei nº 13.185/15. Houve preocupação em trazer um rol exemplificativo de conduta, porque ela pode ser manifestada de inúmeras formas na sociedade contemporânea, conforme esclarece o art. 2º do mencionado diploma legal, *in verbis:*

> Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: I ataques físicos;
> II - insultos pessoais;
> III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
> IV - ameaças por quaisquer meios;
> V - grafites depreciativos;
> VI - expressões preconceituosas;
> VII - isolamento social consciente e premeditado;
> VIII - pilhérias. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p.1.901).

Este rol legal traz uma série de atos que, quando praticados sobre os requisitos do § 1º do art. 1º da Lei nº 13.185/15, qualificam a conduta como bullying. Desse modo, é perceptível que a lista de condutas abordada no art. 2º adota desde medidas atenuadas, como brincadeiras de mau gosto e apelidos pejorativos, até as mais gravosas, a título de exemplo, insultos pessoais, ataques físicos e ameaças por quaisquer meios. São atos que não se restringem apenas ao espaço escolar, podendo ocorrer por exemplo, no espaço laboral, seja ele de iniciativa privada ou público.

O art. 3º por sua vez traz 8 (oito) tipos legais em que a intimidação sistemática pode ser classificada dependendo das ações praticadas por seu(s) agente(s):

> Art. 3º A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:
> I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
> II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
> III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
> IV - social: ignorar, isolar e excluir;
> V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
> VI - físico: socar, chutar, bater;
> V I I

> - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
> VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 1.901).

Dessa maneira, torna-se nítido inferir que o dispositivo anteriormente comentado deixa clara a possibilidade de utilizar a Lei nº 13.185/15 nas condutas realizadas na Administração Pública e, consequentemente, nos serviços públicos, pois são ações possíveis de serem realizadas em qualquer espaço que envolva aglomeração de pessoas.

Ademais, cumpre ressaltar ainda que a Lei nº 13.185/15 traz em seu art. 4º os objetivos que, dentre eles, destacamos: "prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda a sociedade; implementar e disseminar campanhas de educação, conscientização e informação, e dar assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores". São objetivos que demonstram o compromisso do Estado em combater a proliferação de condutas de intimidação em todos os espaços sociais e promover a conscientização de todos a respeito dos danos, físico ou psicológico, nos indivíduos.

Por fim, cabe citar o artigo 7º que apresenta o comando legal para que entes federativos: União, Estados, Distrito Federal e Municípios tenham a liberdade de firmarem convênios e estabelecerem parcerias, como melhor lhes beneficiarem, para executarem os objetivos e diretrizes presentes no Programa de Combate à Intimidação Sistemática, *in verbis*: "Art. 7º Os entes federados poderão firmar convênios e estabelecer parcerias para a implementação e a correta execução dos objetivos e diretrizes do Programa instituído por esta Lei". Esse dispositivo é importante, pois permite a possibilidade de os Entes Federativos fazerem uso de convênios ou parcerias conforme a necessidade do seu campo de atuação.

Nesse sentido, diante do que foi exposto, podemos observar que a Lei nº 13.185/15 é um marco legal para promoção do respeito entre as pessoas e a repressão de violência.

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Na análise da Lei nº 13.185/15, observa-se como relevante o estudo dos princípios constitucionais, no sentido da aplicação do referido dispositivo legal no serviço público. Faz-se necessário porque a Administração Pública tem suas atividades fundadas sob a égide de princípios fundamentais que devem ser respeitados pelos agentes, empregado ou servidor, agindo por meio de seu nome.

Nessa perspectiva, cabe inferir que as condutas previstas na Lei nº 13.185/15, quando analisadas de forma sistemática na Administração Pública, afetam princípios determinantes, por exemplo, Impessoalidade, Moralidade e o princípio norteador da nossa Carta Magna, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A impessoalidade é um princípio que possui duas vertentes: vertente referente à finalidade e a vertente que diz respeito à isonomia. A primeira vertente, que não beneficia a discussão em questão, mas a título de informação, separa-se em mais duas óticas: a) interesse comum (genérico) e b) fim consignado (específico). A segunda vertente foca no serviço público, norte deste estudo, desse modo, determina que a atuação da Administração Pública deve ser baseada na isonomia de tratamento e a atuação do agente, seja ele servidor ou empregado, impessoal.

Assim, o indivíduo no cumprimento de suas atribuições na Administração Pública não pode agir conforme o interesse próprio, pois tem obrigação de agir pelo interesse coletivo. Entretanto, existem casos em que o agente intencionalmente "esquece" da responsabilidade fixada em seu cargo ou emprego pelo princípio mencionado e utiliza em proveito próprio, agindo de forma arbitrária e de má-fé e isso pode resultar na ocorrência da intimidação sistemática abordada pela Lei nº 13.185/15.

A moralidade se apresenta como outro princípio ferido pelo agente público, quando realiza a conduta presente na Lei nº 13.185/15, pois a moralidade diz respeito a atuação da Administração Pública. A moral administrativa se distingue da moral social, esta surge a partir do meio social enquanto aquela surge com os diplomas legais, como o Código de Ética dos servidores públicos e a Lei de Processo Administrativo. Dentre os juízos que se encontram presentes no

princípio da Moralidade, destacam-se: boa-fé, decoro e probidade administrativa (presentes na Lei do Processo Administrativo) e honestidade (presente no Código de ética dos servidores).

Assim como o princípio da impessoalidade, o princípio da moralidade é ferido quando o agente utiliza de suas atribuições como se fosse "dono" do cargo ou emprego e age com dolo por meio de violência física ou psicológica com o objetivo de intimidar, porque não é atitude esperada de servidor público que está trabalhando com a *res publica*, a coisa pública.

Por fim, é importante destacar o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, isso porque visa proteger a condição mínima de integridade do indivíduo, evitando que ela seja agredida por violações de qualquer natureza. Quando o referido princípio se apresenta nesta discussão, percebe-se que este visa resguardar o indivíduo, de maneira imediata, perante situações de abuso de autoridade diante do ambiente público e, consequentemente, protegendo sua natureza, de maneira mediata.

A ética, portanto, é a reflexão racional e exata que deve ser posta em práticas privadas, como também no âmbito público. Nesse viés, "a ética social não é um aditamento, ou uma aplicação da ética geral, concebida primariamente como individual. A ética é, enquanto tal, pessoal e social. O pessoal e o social são primários nela e inseparáveis dela" (ARANGUREN, 1995, p. 36).

Tem-se que a ética na política se faz essencial ao Estado de Direito. Pode-se destacar o Estado como monopólio do poder de uma sociedade, tendo em si a responsabilidade de designar mecanismos de defesa da ordem pública, uma vez que se preza pela manutenção do Estado de Direito, caracterizando-se a ética superior à atuação estatal, tendo em vista a função reflexiva e de serviços que determinará a tomada de decisões que produzirão efeitos não só para si, mas também para os outros e a execução de tarefas essenciais para a manutenção da vida em sociedade.

Perante a sociedade, a ética não é um mecanismo imposto pelo Estado, mas representa a forma estimada de proteção social, visando comandar uma representação do interesse do povo. Ressaltando-se que o Estado por meio da política é legitimado a atuar de forma

transparente, uma vez que apresenta dever ético social que determinará o equilíbrio harmônico da sociedade. Diante disso, Levi *et al.* asseveram:

> Desconfiança expressa atitude de descrédito ou desmerecimento de alguém ou de algo, embora, na democracia, alguma dose de desconfiança em instituições possa ser sinal sadio de distanciamento dos cidadãos de uma esfera da vida social sobre a qual têm pouco controle (WARREN, 2001; PETTIT, 1998; SZTOMPKA, 1999; USLANER, 2001). Mas a desconfiança em excesso e, sobretudo, com continuidade no tempo, pode significar que, tendo em conta as suas orientações normativas, expectativas e experiências, os cidadãos percebem as instituições como algo diferente, senão oposto, àquilo para o qual existem: neste caso, a indiferença ou a ineficiência institucional diante de demandas sociais, corrupção, fraude ou desrespeito de direitos de cidadania e geram suspeição, descrédito e desesperança, comprometendo a aquiescência, a obediência e a submissão dos cidadãos à lei e às estruturas que regulam a vida social (LEVI, 1998; MILLER e LISTHAUG, 1999; DALTON, 1999; TYLER, 1998).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados encontrados no presente estudo por meio das discussões acerca da aplicação nos serviços públicos da Lei nº 13.185/15, que trata da intimidação sistemática em concomitância com os princípios presentes na Carta Magna, devendo esses, de modo prático, serem norteadores da atuação dos agentes públicos, sejam eles servidores ou empregados, a fim de que se promova respeito pelas instituições públicas e melhoria na prestação do serviço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo, chegou-se à conclusão de que o Brasil realizou importante avanço por meio da promulgação da Lei nº 13.185/15 no sentido de reprimir a violência e promover a paz. Valores naturais de uma democracia que respeita as diferenças e protege os entes mais vulneráveis, apesar de ainda se vivenciar um processo de democratização recente que deveria ter como alicerce a ética em todas as esferas sociais do país.

No entanto, não se visualiza, com tanta nitidez, essa influência, em especial nas áreas sociais que deveriam, primeiramente, prezar pelos princípios éticos, como nos serviços públicos, subsistindo casos de intimidação sistemática em espaços onde se deveriam imperar princípios constitucionais e basilares da administração pública, como a impessoalidade e a moralidade. Sendo necessário realizar mudanças primordialmente no sistema educacional, em que os referidos atos também encontram refúgio para mudanças significativas nos espaços públicos e nas relações pessoais.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Mathews Francisco Rodrigues de Souza do. Programa de combate ao bullying - a Lei n.º 13.185/15. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,programa-de-combate-ao-bullying-a-lei-no-1318515,54723.htm>. Acesso em: 10 - abril - 2019.

ARANGUREN, José Luis Lopéz. Catolicismo, día tras día. Madrid: Editorial Trotta, 1994 [vol. I].

BRASIL, Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o programa de combate à intimidação sistemática (bullying). Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/11/2015, p.1 (Publicação Original).

CHERCHI, Giovana Silvia. Monografia (Especialização em Política e Representação Parlamentar). Programa de Pós-Graduação do Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara

dos Deputados/CEFOR. Câmara dos Deputados. Brasília, 2009. Acesso: 11- abril - 2019.

JOTZ, Maria Eunice Viana. O combate à intimidação sistemática sob a tutela da Constituição Federal: "Bullying" é questão de direito. Disponível em: <http://conteudo.pucrs.br/wp-content/uploads/sites/11/2017/03/maria_jotz_2016_2.pdf>. Acesso em: 12 - abril -2019.

LEVI, M. Astateoftrust. In: BRAITHWAITE, V.; LEVI, M. (Eds.). Trustandgovernance. New York: Russell Sage Foundation. 1998.

MILLER, A. H.; LISTHAUG, O. Political performanceandinstitutionaltrust. In: NORRIS, P. (Ed.). Criticalcitizens: globalsupportfordemocraticgovernance. New York: Oxford University Press, 1999.

NOGUEIRA, Rubem. Considerações acerca de um Código e Ética e Decoro Parlamentar. Revista de informação legislativa, v. 30, n. 118, p.349-358, abr./jun. 1993. Acesso: 11 - abril - 2019.

PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS E A INDISPONIBILIDADE DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Caio José Arruda Amarante de Oliveira[19]
Mariana Vitória Rodrigues Jácome[20]

INTRODUÇÃO

Originada do latim "*Tripalium*", a palavra Trabalho, em seu sentido etimológico, advém da nomenclatura dada a um instrumento de tortura romano, a qual configurou, por um longo tempo, sua principal compreensão: castigo. Adentrando na Grécia Antiga, define-se o trabalho como imitação e complemento da natureza, dando, assim, continuidade a uma óptica negativa sobre tal. Platão, exímio expoente da filosofia, excluía as artes mecânicas do governo do Estado, segregando os trabalhadores (escravos) das discussões filosóficas, uma vez que estes, não sendo homens livres, não eram capazes de desenvolverem-se intelectualmente. Seguidor dos pensamentos deste autor, Aristóteles também definia como vil todo trabalho, uma vez que este oprimiria a inteligência.

Durante anos, o trabalho foi visto como um meio de castigar,

19 Graduando em Direito – Universidade Estadual da Paraíba. Email: caioarruda31@gmail.com

20 Graduanda em Direito – Universidade Estadual da Paraíba. Email: marianavrjacome@gmail.com

punir e excluir os homens, na medida em que não possuíam garantias ou direitos, acarretando a depreciação de sua função social. Após grandes revoluções, agregou-se ao trabalhador sua importância no engrandecimento social e, assim, evidenciou-se a importância da tutela da atividade laboral, como intrínseca ao desenvolvimento da sociedade como um todo. A frase de Heródoto, historiador grego que viveu no século V a.C., mostra sucintamente o quão necessário é "pensar o passado para compreender o presente e idealizar o futuro".

Diante disso, é sabido a evolução do tratamento legislativo dado à proteção do trabalhador, uma vez que este passou a ser detentor de direitos consolidados. Entretanto, a usurpação dessas garantias, tais como condições de salubridade, a preservação da igualdade constitucional entre trabalhadores de ambos os sexos, dentre tantos outros, ainda constitui preocupante retrato social em terras tupiniquins.

Destarte, um dos maiores desafios do Estado Democrático é a guarda dos direitos fundamentais sociais conquistados, protegendo-os dos imbróglios políticos. Isto posto, notabiliza-se a relevância do princípio do não retrocesso social, implícito na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o qual tem por escopo a vedação à supressão de direitos fundamentais sociais alcançados e garantidos aos brasileiros.

Configurando-se como um princípio constitucional de caráter retrospectivo e um direito social, a proibição do retrocesso social garante ao trabalhador, axiologicamente, a manutenção de um estado de direito já conquistado, impedindo o exercício da lei que vise reduzir ou suprimir direitos garantidos, concedendo ao Estado a responsabilidade na ampliação dos direitos fundamentais sociais e na construção de uma sociedade marcada pela solidariedade e justiça social.

Nessa perspectiva, para a efetivação do princípio supracitado, é imprescindível que o trabalhador se autoconheça como titular de tais direitos e como sujeito ativo do princípio da indisponibilidade da dignidade da pessoa humana, o qual impede que este torne disponível sua dignidade a outrem em uma relação de "escambo".

Nesse diapasão, por meio de uma pesquisa analítica, discute-se a questionável realidade dos direitos humanos no ambiente laboral, tendo como objeto de estudo a cláusula de retrocesso social frente às

incongruências com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), adentrando na inquirição da dignidade da pessoa humana inserida no âmbito das relações de trabalho.

Por meio de uma análise dedutiva, igualmente com uma abordagem qualitativa da legislação vigente, dos princípios supracitados, das doutrinas e manuais bibliográficos detentores de competência para se discutir a matéria, visa-se alcançar uma investigação sociológica e jurídica, com base na influência da proibição do retrocesso social e da dignidade do trabalhador nas relações empregatícias.

DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO BRASIL

Conceituado como um fenômeno histórico-social, o direito encontra-se em constante mudança diante das vicissitudes humanas, sendo produto de uma longa jornada evolutiva. É sabido que grandes acontecimentos ensejam drásticas modificações, principalmente no que diz respeito às normas que regem o comportamento humano.

Diante disso, os direitos humanos, por exemplo, não nasceram das categorias, mas da sensibilidade do pós-guerra. Em 1945, subsequente ao Holocausto, países da Europa e da Ásia possuíam índices alarmantes de mortalidade, fome e arruinamento, os quais representavam um evidente descaso com a condição humana.

Após o fracasso humanitário de um modelo positivista de Estado implantado durante o terceiro *Reich* na Alemanha Nazista, tornou-se impreterível a criação de um modelo de Estado igualitário e ético, que visasse à garantia dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, configurando-se como uma quebra no modelo estatal anterior. Diante disso, em 10 de novembro de 1948, através da Organização das Nações Unidas, foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, direcionando o direito à proteção do ser humano.

Neste diapasão, tal declaração evidenciou uma clara preocupação em tutelar direitos básicos humanos, garantindo o tratamento digno e o direito entre todos. A partir disso, surge a figura do trabalho como pressuposto para uma vida digna. Outrossim, em seus artigos 23 e 24, a DUDH elucida que:

> Artigo 23°
> 1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
> 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
> 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
> 4.Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.
> Artigo 24° Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.

Através da inserção constitucional mais palpável e exigível, ocorreu a recepção desta declaração pelo ordenamento jurídico nacional, transformando tais normas em Direitos Fundamentais, positivadas no título II da Constituição Federal de 1988, concedendo-os aplicabilidade imediata.

Ademais, após a Segunda Guerra Mundial, paralelamente à Declaração Universal dos Direitos Humanos, surge o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) no contexto da Guerra Fria e das mudanças ocorridas na ordem política internacional em 1966. Desse modo, perante a bipartição do mundo em um bloco de poder capitalista e outro socialista, o pacto emerge com a intenção de vincular os seus países-membros para trabalharem para que às pessoas físicas sejam concedidas situações de trabalho justas e favoráveis.

Neste diapasão, ratificado pelo ordenamento jurídico brasileiro no Decreto-Lei nº 591, no dia 6 de julho de 1992, o pacto, em seu artigo 6º, garante o direito ao trabalho e à liberdade de escolhê-lo, incumbindo aos Estados-membros a função de salvaguardar estes

direitos. Ademais, em seu artigo 7º, o diploma reafirma a sua característica compromissória, indicando às nações, que fazem parte, a missão de garantir condições dignas aos trabalhadores para exercerem suas respectivas profissões, alertando para segurança e higiene no ambiente de trabalho, bem como o descanso, o lazer e garantias relevantes para o proletário, como férias periódicas remuneradas e remuneração nos feriados.

Destarte, com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1966, o direito ao trabalho alça um *status* ainda mais forte de direito fundamental, constituindo, com isso, mais um passo essencial na apoderação das garantias laborais, impondo ao Estado a função primordial de proteger o trabalhador, sua vida e sua dignidade, através da adoção de normas infraconstitucionais.

Desse modo, o Poder Público se compromete na garantia dos direitos individuais, coletivos, sociais e políticos, sem emergir num patamar acima da lei. Assim Pasold (2017) observa:

> O Estado contemporâneo deve ter e exercer uma função social, a qual implica que – por dever para com a sociedade – o Estado tem a obrigação de executar, respeitando, valorizando e envolvendo o seu sujeito, atendendo o seu objeto e realizando os seus objetivos, sempre com a prevalência do social e privilegiando os valores fundamentais do ser humano (PASOLD, 2017).

Tendo em vista a importância destes diplomas internacionais para a valorização do trabalho humano, adentra-se à matéria a positivação do trabalho como um direito social, incluído no *hall* de direitos fundamentais do Título II da Carta Magna, como é expresso no Art.6º:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos

> desamparados, na forma desta Constituição. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 9).

A partir disso, os direitos fundamentais trabalhistas podem ser definidos como direitos indisponíveis dos homens que exercem atividades laborais, devendo a lei inclinar-se a proteger os direitos dos trabalhadores através da limitação da liberdade do empregador.

Ocupando a parte hipossuficiente da relação empregatícia, o trabalhador possui uma série de direitos positivados tanto na Constituição Federal de 1988, como na Consolidação das Leis Trabalhistas. Em exemplificação, o direito à isonomia salarial é visualizado na Constituição, a qual proíbe a diferença da remuneração por motivo de discriminação sexual, racial ou étnica, bem como na CLT, a qual impede que sejam atribuídos salários distintos a trabalhos de igual valor. Outrossim, verifica-se o direito à liberdade, quando criminaliza-se o trabalho análogo ao de escravo no artigo 149 do Decreto Lei 2848/40.

Entretanto, ainda que esta série de garantias retromencionadas esteja positivada, a problemática emerge no instante em que alguns desses direitos ainda se encontram abstraídos do pensamento do trabalhador brasileiro. É cediço que empregados permanecem em um vínculo de emprego desgastante, sujeito a condições desumanas devido ao não reconhecimento como seres detentores de direitos universais e fundamentais a sua existência. Por esse motivo, despontam duas espécies de brasileiros segundo Streck (2000, p. 72): "o sobreintegrado ou sobrecidadão, que dispõe do sistema, mas a ele não se subordina, e o subintegrado ou subcidadão, que depende do sistema, mas a ele não tem acesso".

Destaca-se, ainda, que o intuito do sobrecidadão, leia-se patrão neste contexto, é rigorosamente manter o debate sobre a reforma longe do subcidadão, ou seja, do trabalhador, para que este não mais continue tendo acesso aos seus direitos fundamentais, além disso, nem goze mais destas garantias conquistadas. É possível que se tire essa conclusão, visto que a prevalência do negociado ao legislado, escopo da Lei de reforma, tem a intenção de enfraquecer os Tratados Internacionais e as leis federais de proteção ao trabalhador, ao fim

invariável de obtenção de lucro pela classe dos empregadores.

Assim, a hipervalorização da liberdade do indivíduo em suas atividades econômicas, especificamente na autonomia da vontade de negociar, dirige, meramente, privilégios para os economicamente mais fortes e acarreta o tolhimento do Estado em proteger, por meio dos Direitos Fundamentais, os socialmente mais vulneráveis. Assim, assevera Dallari (1998):

> (...) Sempre que os valores econômicos são colocados acima de todos os demais, homens medíocres, sem nenhuma formação humanística e apenas preocupados com o rápido aumento de suas riquezas, passaram a ter o domínio da Sociedade. (DALLARI, 1998).

Dessa maneira, os direitos trabalhistas, em tese indisponíveis, sofrem abalos também devido ao fato de o trabalhador ainda não ter cognição de todas as suas garantias. É mister apontar que, configurando-se como fundamentais, os direitos trabalhistas se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais, apresentando-se como limite à autonomia da vontade dos que negociam. Além disso, os Direitos Fundamentais do trabalhador são normas jurídicas supremas, gerando, deste modo, o dever de respeito, proteção e promoção. Diante disso, uma vez definido o trabalho como direito fundamental, o Estado, garantidor dos direitos sociais, não pode deliberar sobre a restrição ou usurpação desses direitos pelo proletário, mas sim empenhar-se pela sua manutenção, aperfeiçoamento e expansão.

Assim, devido à sua rigidez e à sua natureza de cláusula pétrea, são imunes ao retrocesso, aderindo, assim, o princípio da vedação ao retrocesso social (efeito *cliquet).* Assim, aduz Martinez (2016):

> Antes de oferecer distinções, cabe destacar que os princípios e as regras são espécies do gênero "norma jurídica". Ambos, portanto, desde que positivados (explícita ou implicitamente), têm força normativa. (MARTINEZ, 2016, p. 161).

Por fim, evidencia-se que a evolução dos direitos fundamentais do proletariado é marcada por uma longa jornada de conquistas históricas, as quais exigem sua efetiva proteção, uma vez que tais direitos objetivam que os empregados possuam uma condição favorável e que tenham garantias para o desenvolvimento salutar das atividades a que lhe são incumbidos.

Através da sua intervenção com o fim de prestar a tutela adequada na efetivação das garantias trabalhistas, o Estado tem êxito em sua função social, legitimando a ordem jurídica e participando ativamente na redução da desigualdade social latente, a qual pode ser refletida na relação entre o empregador e o empregado. A partir disso, consequentemente, efetiva-se a fruição do princípio protecionista do Direito do Trabalho, tutelar no ordenamento jus-laboral.

A CLÁUSULA DE NÃO RETROCESSO SOCIAL E AS (IN)CONGRUÊNCIAS COM A LEI Nº 13.467 DE 2017

Durante anos, o trabalhador reivindicou condições mínimas para sua existência, alcançando garantias e direitos fundamentais sociais, os quais são um esboço das conquistas de uma classe menosprezada. É sabido que o Direito do Trabalho surgiu em busca da igualdade substancial entre as partes de uma relação empregatícia, protegendo, para isso, a parte mais frágil (empregado). Contudo, a legislação atual tangencia, cada vez mais, tal objetivo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, promulgada no dia 01 de maio de 1943, após a criação da Justiça do Trabalho em 1939, baseou-se na compensação da desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, destinando maior proteção jurídica a este, para assim sanar desigualdades através da criação de outras desigualdades. Considerados fontes de coesão e solidificação, os princípios, uma vez normas gerais com elevado grau de abstração, serviram de escopo para a concretização de tais direitos trabalhistas, impedindo que estes fossem sonegados nas relações de trabalho. Em exemplificação, a proteção do trabalhador configurou-se como fundamento máximo do Direito do Trabalho, dando origem a princípios como a prevalência da norma mais favorável e da condição mais benéfica ao trabalhador, a irrenunciabilidade e o *in dubio, pro misero*.

Outrossim, Rosângela Tremel (2012) disserta que:

> Muito embora os operadores de Direito tenham avançado no sentido de se garantir a efetiva tutela dos direitos dos cidadãos enunciados na Constituição da República, como, por exemplo, a maximização principiológica na interpretação da Lei Maior a fim de se garantir ao jurisdicionado a obtenção de direitos básicos, ainda há muito a ser feito no sentido de se ampliar essas garantias. (TREMEL, 2012).

Logo, resta demonstrado a explícita indispensabilidade de princípios que atuem como fundamento para direitos indispensáveis. No entanto, para salvaguardar a aplicação destes, o Poder Público necessita de mecanismos que protejam tais garantias, efetivando a aplicação deles e permitindo que o cidadão tenha acesso a direitos básicos.

Diante disso, alvejando proporcionar segurança jurídica para esses princípios e para os direitos sociais, o Princípio da Vedação do Retrocesso Social surge com o objetivo de proibir que o Estado diminua a proteção de direitos fundamentais já alcançados e implementados na sociedade, devendo, assim, realizar políticas públicas, bem como garantir a efetividade daquelas já existentes.

Após um forte debate sobre a legitimidade de restringir ou suprimir benefícios sociais assegurados aos cidadãos, surge na Alemanha de 1970 esse princípio, também conhecido como "efeito *cliquet*", definido pelo jurista Ingo Wolfgang Sarlet (2009) como:

> Toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público, com destaque para o legislador e o administrador, que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais, ou não) (SARLET, 2009).

Logo, decorrente do princípio da segurança jurídica, a qual é própria do Estado de Direito, a irreversibilidade de direitos fundamentais

denota uma garantia ao cidadão da eficácia de seus direitos básicos. Os países do continente europeu demonstram maior prestígio para tal princípio, uma vez que muitos possuem sua positivação em suas constituições, como a Alemanha, estabelecendo "a vedação de qualquer tipo de ofenda ao conteúdo essencial dos direitos fundamentais".

Além disso, o Acórdão 509, de 2002, do Tribunal Constitucional Português, foi um dos pioneiros na aplicação do princípio, uma vez que determinou a inconstitucionalidade de uma lei que pretendia reduzir o âmbito subjetivo dos beneficiários do chamado rendimento mínimo. No Brasil, sua aplicação ocorre através de decisões que o utilizam como fundamento. Assim o fez o Ministro Celso de Melo no Agravo em Recurso Extraordinário n° 639.337/SP, dissertando que:

> O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social que ela vive. Assim sendo, a cláusula que veda o retrocesso em matéria de direito a prestações positivas do Estado (como direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g) se traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. (Ministro Celso de Melo Agravo em Recurso Extraordinário n° 639.337/SP).

Assim também se fez em julgamento pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina, na seguinte jurisprudência:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. AUTORIDADE IMPETRADA. SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA DE CAMPOS

> NOVOS. FORNECIMENTO DE TRANSPORTE ESCOLAR A ALUNOS DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO. OBRIGAÇÃO DO PODER PÚBLICO. EFETIVAÇÃO DO DIREITO À EDUCAÇÃO INFANTIL. **PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**. PODER JUDICIÁRIO QUE DESFRUTA DE LEGITIMAÇÃO CONSTITUCIONAL PARA INTERVIR NA ATUAÇÃO DE ÓRGÃO ADMINISTRATIVO QUE ESTEJA A DESCUMPRIR POLÍTICA SOCIAL PREVISTA CONSTITUCIONALMENTE AO DEIXAR DE ATENDER A PRECEITO DE DIREITO FUNDAMENTAL INDISPONÍVEL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 6º, 205, 208, INC. VIII, E 211, § 4º. ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, ARTS. 4º E 54, INC. VII. LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO, ARTS. 4º, INC. VIII, E 11, INC. VI. INEXISTÊNCIA DE CIRCUNSTÂNCIA EXCEPCIONAL A JUSTIFICAR O CANCELAMENTO DO SERVIÇO. RECURSO PROVIDO (TJSC, AI. 2011.088547-1, rel. Min. Nelson Schaefer Martins, j. 11-09-12).

Entretanto, ainda que o Direito do Trabalho seja fundado em um leque de princípios e garantias fundamentais, sua segurança jurídica tornou-se mitigada após a Reforma Trabalhista, a qual pôs em questionamento a real proteção do trabalhador e representando um verdadeiro retrocesso social.

Instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017 e pela Medida Provisória 808, a Reforma Trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, após ser proposta pelo Presidente da República, Michel Temer, tramitar na Câmara dos Deputados desde 2016 e passar pelo Senado Federal, acarretando severas mudanças na Consolidação das

Leis Trabalhistas de 1943.

Neste diapasão, fundamentada em um deficitário debate democrático e em premissas equivocadas, a Reforma Trabalhista surgiu como a oportunidade de minimizar o desemprego e polir a situação econômica do Brasil, presumindo-se que esta seria decorrente do excesso de proteção social e trabalhista, o qual encareceria o custo da atividade no Brasil e atravancava os agentes econômicos nas relações empregatícias.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto IPSOS, terceira maior empresa de pesquisa e inteligência de mercado no mundo, entre os dias 01 e 12 de 2017, com 1.200 entrevistados em 72 municípios brasileiros, 43% das pessoas entrevistadas desconheciam o que estava sendo debatido no projeto apresentado de reforma trabalhista (PL 6.787/16). Além disso, daqueles que conheciam, 58% reprovaram as mudanças propostas, aumentando esse índice para 64% com relação aos entrevistados com curso superior.

Destarte, perante a pesquisa supracitada, escancara-se o distanciamento entre a realidade social e a positivação de normas, traduzindo-se em um direito que cada vez mais se afasta do conceito grego de Democracia. A Lei nº 13.467 de 2017 trouxe à luz diversas incongruências com exímios princípios do Direito do Trabalho, bem como paradoxos perante direitos fundamentais sociais da Carta Magna de 1988.

A primeira delas diz respeito ao direito das gestantes. Antes da Reforma Trabalhista, atividades ou locais insalubres configuravam, automaticamente, o afastamento da gestante. No entanto, após esta modificação, foi adicionado o seguinte artigo na CLT:

> Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante somente poderá trabalhar em ambiente insalubre mediante a apresentação de atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 995).

Diante disso, para conseguir o seu afastamento, tornou-se um

ônus da gestante ou lactante provar a periculosidade daquele ambiente para a sua saúde, sendo esta norma menos benéfica para a empregada.

Outrossim, a Lei de Reforma extinguiu a assistência gratuita na rescisão do contrato de trabalho, a qual permitia a verificação pelo Ente Sindical ou Ministério do Trabalho das verbas pagas pelo empregador e sua correspondência com a lei e os direitos do empregado, implementando o seguinte artigo:

> Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 1.009).

Em que pese o acesso à justiça gratuita, o artigo 844 da nova redação da CLT designou uma restrição a este direito, uma vez que apenas pode exercê-lo aquele que receber salário igual ou inferior a 30% do teto do INSS. Ou seja, o trabalhador, que antes podia declarar à Justiça do Trabalho sua impossibilidade de arcar com as custas processuais, agora se encontra em uma condição desfavorável para sua realidade de hipossuficiente economicamente.

O artigo 611-A determinou uma ampliação dos casos em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuem prevalência sobre a lei, representando uma maior flexibilização nos acordos com os trabalhadores e uma menor proteção do trabalhador. A reforma permitiu, ainda que indiretamente, que fossem estipuladas condições mais prejudiciais ao trabalhador que aquelas previstas em lei, como, por exemplo, a negociação sobre a existência ou o grau de insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, antes realizada apenas sob autorização do Ministério Público do Trabalho. Tratando-se do artigo 611-B, assim lecionou Valdete Souto Severo (2017):

> O parágrafo único do art. 611B é uma pérola

> venenosa, a culminância ideológica de uma lei vergonhosa. Refere que "regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho". É evidente que uma lei ordinária não pode estabelecer que o dia vira noite ou que água é vinho. (SEVERO,2017).

Por fim, o Direito como um fenômeno social encontra-se em constante mudança, adaptando-se às novas realidades. Com o surgimento do teleatendimento ou *home office*, houve a necessidade do seu tratamento pelas normas de direito. No entanto, com a Lei nº 13.467/17, determinou-se a exclusão dessa espécie de trabalhador das normas de duração do trabalho, isto é, do controle da jornada de trabalho, permitindo-se, assim, a realização do trabalho superior ao limite legal sem recebimento de horas extras.

Portanto, diante de tais exemplificações e das explanações sobre a temática, a Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei nº 13.467/17, contém diversos textos que ferem princípios do direito do trabalho (ex. prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador) e que representam retrocessos sociais, uma vez que contradizem conquistas sociais dos trabalhadores que estavam positivadas nos textos legais do país. Diante disso, não havendo segurança jurídica na efetivação de direitos fundamentais sociais, a dignidade da pessoa humana torna-se fragilizada.

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA INSERIDA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Visando alcançar a plena convivência em sociedade e a proteção de seus interesses, o homem criou o Estado, dispondo de parte da sua autonomia para conceder-lhe poderes. No entanto, para impor limites que impedissem seu poder ilimitado, reconheceu-se o homem como o centro e o fim do direito, baseado na dignidade da pessoa humana.

Destarte, a dignidade do homem surge como um limitador do absolutismo estatal, ocupando, atualmente, seu papel de direito

fundamental. Derivada do latim *dignitas*, a palavra dignidade, etimologicamente definida como virtude e honra, caracteriza-se, na modernidade, por sua polissemia marcante, tornando sua conceituação uma atividade complexa. Neste diapasão, Moraes (2002) leciona:

> A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2002).

Diante disso, considerada valor absoluto do Estado Democrático de Direito, a dignidade possui um leque de definições, uma vez que é influenciada por questões religiosas, sociais e culturais de cada localidade. No entanto, todos os conceitos desaguam na crença de que todos os homens devem ser respeitados como pessoa, não tendo sua existência própria afetada. Assim o fez a Constituição Federal de 1988:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> I - a soberania;
> II - a cidadania;
> III - a dignidade da pessoa humana; (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 4).

Neste diapasão, constata-se que a corrente pós-positivista reconhece a dignidade da pessoa humana como inerente ao homem

e insere valores éticos indispensáveis à sua proteção. Assim esta se torna o centro axiológico dos Direitos Fundamentais, determinando que a autonomia da vontade não seja superior a tal princípio, mas a ela se sujeita e se limita.

Este é o elemento estrutural do Estado, sendo ao mesmo tempo uma norma de proteção ao cidadão, um princípio norteador. Logo, o conceito supracitado, deve ser entendido, de forma objetiva, como um princípio aplicável a todas as relações sociais, como preconiza Sarlet (2007):

> Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência – notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade – cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade. (SARLET, 2007).

Isto posto, partindo da premissa de que a vida depende do labor e de que o trabalhador, através de sua atividade, propõe-se a uma existência digna, conclui-se, dedutivamente, que sem trabalho não há dignidade. Assim, torna-se essencial o alinhamento entre os valores sociais e a dignidade, impondo, através de uma perspectiva *kantiana,* que aos sujeitos são resguardados valores intrínsecos que não podem ser monetizados, ou seja, que em sua natureza são irrenunciáveis. Um destes valores é a Dignidade da Pessoa Humana, como dispõe

Barroso (2011):

> A conduta ética consiste em agir inspirado por uma máxima que possa ser convertida em lei universal; todo homem é um fim em si mesmo, não devendo ser funcionalizado a projetos alheios; as pessoas humanas não têm preço nem podem ser substituídas, possuindo um valor absoluto, ao qual se dá o nome de dignidade. (BARROSO, 2011).

Outrossim, além de garantias básicas positivadas na Consolidação das Leis Trabalhistas, o trabalhador tem assegurado o direito a uma vivência no ambiente laboral pautada no respeito e na solidariedade, com o fim fundamental da liberdade, da justiça e do desenvolvimento social.

Além disso, por serem portadoras de uma natureza pública, as normas trabalhistas possuem caráter irrenunciável, definindo, assim, através do artigo 9º da CLT, nulo todo ato que sorrateiramente desvirtue ou impeça a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Assim, avalia Cassar (2018):

> Ao consagrar os direitos fundamentais da pessoa, os textos constitucionais assumem conscientemente um sistema de valores, cujo maior fundamento é a dignidade da pessoa humana. A fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, de valores éticos e de princípios protetores e democráticos, todos com força normativa, limitou ainda mais a liberdade contratual das relações de emprego e os poderes patronais. (CASSAR, 2018, p. 206).

Portanto, escancara-se a dignidade da pessoa humana como direito fundamental e simétrico à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Entretanto, ainda assim são recorrentes os casos de assédio moral e organizacional, bem como de abuso do poder diretivo do empregador nas relações individuais, sujeitando o empregado

ao conformismo de um patamar de civilização medíocre, que impugna os princípios constitucionais da razoabilidade e da dignidade humana.

Ademais, o assédio organizacional perturba a vivência de uma esfera de trabalho benéfica, bem como o desenvolvimento da empresa. Este posicionamento vem sendo acatado pelos tribunais, os quais entendem que este tipo de assédio é uma prática que fere a dignidade do trabalho, ao passo que faz com que o trabalhador se subjugue aos delírios do empregador, temendo uma represália daquele que detém o poder diretivo na relação de emprego. Como se vê na ementa do TRT-13:

> DESCONTOS INDEVIDOS. POSTURA PATRONAL CONSTRANGEDORA. INDENIZAÇAO POR DANOS MORAIS DEVIDA. **O salário garante ao autor o mínimo existencial, sendo que sua retenção ou desconto indevido, inegavelmente, representa angústias e frustrações diante da privação de adquirir o necessário à subsistência digna.** É inquestionável que a prática de descontar do salário dos empregados valores relacionados a mercadorias avariadas ou desaparecidas, culpando-os indevidamente, constitui conduta patronal censurável e passível, além da devolução dos valores retidos, de indenização por danos morais, por malferir o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Os descontos ilegais, suficientemente provados, por si só, caracterizam o denominado dano in re ipsa ou dano moral puro, dispensando qualquer prova a este respeito, uma vez que a dor e o sofrimento nesse caso são presumíveis (TRT-13 - RO: 130777 PB 00115.2011.004.13.00-0, Relator: EDVALDO DE ANDRADE, Data de Julgamento: 16/01/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 27/01/2012).

Outrossim, o Direito Internacional também concretiza a dignidade do trabalhador como requisito para o direito ao trabalho. Neste sentido, um caso inusitado que chegou ao Comitê de Direitos Humanos da ONU foi o "lançamento de anões" ou em francês "*lancer de nains*". Em 1995, numa cidade francesa chamada *Morsang-Sur-Orge,* era habitual um esporte no qual os anões, vestindo roupas de proteção, eram arremessados em direção a um tapete acolchoado. (C. E., Ass., 27 octobre 1995, Commune de Morsang-sur-Orge, Rec., p. 372).

Contudo, usando seu poder de polícia, a Prefeitura resolveu interditar o bar onde eram praticadas essas atividades, visto que eram contrárias à ordem pública por violarem o princípio da dignidade da pessoa humana. Não obstante, o próprio anão, Manuel Wackenheim, questionou a interdição, argumentando com base no direito ao trabalho e à livre iniciativa. Entretanto, em 2002, a ONU emitiu um comunicado declarando estar satisfeita pela "proibição de lançamento de anões não ser abusiva, mas necessária a fim de proteger a ordem pública, incluindo considerações sobre a dignidade humana", manifestando, assim, o princípio da indisponibilidade da dignidade do trabalhador. Nesse contexto, Nascimento (2011) dispõe:

> A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais. (NASCIMENTO, 2011, p. 462).

Portanto, a dignidade do trabalhador é irrenunciável e indisponível, traduzindo-se, em sede constitucional, como um valor ético e um princípio protetor e democrático. Apoiando-se no pensamento de Immanuel Kant: "o homem é um fim em si mesmo", torna-se evidente que a dignidade é indissociável da autonomia para o exercício da razão prática (labor), e devido a isso, ao trabalhador devem ser concedias condições dignas de trabalho. Logo, planejar a existência de um Estado que cumpra com seus objetivos elementares, perpassa

pela ideia de que aos cidadãos devem ser primordialmente assegurados os seus direitos fundamentais.

Destarte, para que a dignidade do trabalho torne-se tangível, primordialmente ao empregado devem ser garantidos direitos básicos, atingindo a proteção ao hipossuficiente. Como foi retromencionado, a legislação brasileira passou por uma transformação em suas normais trabalhistas através da Lei n° 13.467/17, suprindo condições que antes eram mais benéficas ao trabalhador. A partir disso, situações elementares tornaram-se negociáveis, concedendo ao empregador a possibilidade de interferir na indisponibilidade de direitos do empregado.

Portanto, evidencia-se que a Reforma Trabalhista, no momento em que representou um descumprimento da proibição do retrocesso social, afetou a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. Isto é, sendo o efeito *cliquet* um princípio primordial para que se obtenha segurança jurídica e para que se legitimem os direitos sociais como fundamentais no arranjo jurídico, sua não efetivação automaticamente torna questionável a seguridade de direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana. Assim disserta Sarlet (2007):

> Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Logo, a supressão de normas mais benéficas, o aumento da flexibilização das relações empregatícias e a disponibilidade das leis que protegem o mais frágil da relação de trabalho, resultam na atrofia da

dignidade do trabalhador e na insegurança jurídica no que concerne ao ordenamento justrabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo primordial discorrer acerca da dubitável aplicação do efeito *cliquet*, ou princípio da proibição do retrocesso social, e sua conexão com a indisponibilidade da dignidade humana, defronte à complexa situação jurídica brasileira pós Reforma Trabalhista.

Destarte, desde os primórdios da humanidade, o trabalho, desempenhando sua função social, cria relações de subordinação, originando divergências entre os seres humanos, as quais afetam a paz social. Visando minimizar tais diferenças, o homem criou normas, evoluiu e as positivou em cartas, tratando os diferentes na medida das suas diferenças. Considerada uma eterna utopia histórica, a igualdade foi o principal fundamento de diversas leis, protegendo os mais desfavorecidos. Assim o fez o Direito do Trabalho.

Os direitos fundamentais sociais permitiram ao trabalhador a possibilidade de uma vida digna e de melhores condições de trabalho, ou seja, garantiram circunstâncias mínimas para o desempenho de sua função. A história é marcada por uma diversidade de conquistas, as quais permitiram uma condição mais benéfica ao trabalhador, representando um progresso social.

Isto posto, visando garantir a continuidade de tais condições, a Cláusula de não retrocesso social surge, decorrendo do princípio da segurança jurídica, como impedimento para medidas que busquem a supressão de direitos e garantias já conquistadas. É evidente o escasso autoconhecimento do trabalhador como ser detentor de direitos, viabilizando sua disponibilidade nas relações empregatícias. Logo, torna-se, outrossim, indispensável a proteção desses direitos.

Entretanto, a aplicação desse princípio tornou-se duvidosa após a promulgação da Lei nº 13.467/17, uma vez que sua reforma à Consolidação das Leis Trabalhistas acarretou um verdadeiro retrocesso social nos direitos do trabalhador. As inúmeras conquistas consolidadas, antes não suscetíveis a intervenções maléficas, deram espaço a condições sociais prejudiciais ao trabalhador.

Logo, se os direitos fundamentais sociais não possuem segurança frente às objeções políticas, tanto outros direitos e princípios também perdem sua seguridade, como a dignidade da pessoa humana. Só se torna imaginável uma vida digna ao empregado, no momento em que ele reconhece seus direitos e os têm protegidos pelo sistema jurídico.

Portanto, a Reforma Trabalhista, na medida em que modificou diversas normas favoráveis ao trabalhador, configurou-se como uma violação do efeito *cliquet*, marginalizando a proteção da figura menos favorecida da relação empregatícia. Ademais, representou uma afronta à dignidade da pessoa humana, abalada pela frágil segurança jurídica do sistema legislativo brasileiro, e que, em tese, seria indisponível.

Conclui-se, assim, a evidente necessidade do respeito ao princípio constitucional do não retrocesso social, garantindo-se, portanto, a concreta realização da dignidade humana, da estabilidade da ordem jurídica do Estado e da eficácia da Constituição.

REFERÊNCIAS

58% DOS BRASILEIROS SÃO CONTRA A PROPOSTA DA REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER. [s.l], 15 maio 2017. Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/58-dos-brasileiros-sao-contra-proposta-da-reforma-trabalhista-do-governo-temer>. Acesso em: 10/abr./2019.

ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco. 4. ed. Trad. de Mário G. Kury. Brasília: UnB, 2001.

AWAD, Fahd. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 20, n. 1, p. 111-120, 2006.

BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação. Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/

Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, jul. de 1992.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Brasília, dez de 1940.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico,1988, 292 p.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Brasília, jul. de 2017.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Ag. reg. no Recurso Extraordinário com Agravo 639.337 São Paulo nº 177, DJe. Relator: Celso de Mello. Brasília, DF, 23 de agosto de 2011. Brasília, 15 set. 2011. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>. Acesso em: 14/abr./2019.

CASSAR, Vôlia Bonfim. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vôlia Bonfim. **Direito do Trabalho:** De acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

C. E., Ass., 27 octobre 1995, Commune de Morsang-sur-Orge (Rec., p.372)

DALLARI, Dalmo. Elementos de Teoria Geral do Estado. 2º. Ed. São Paulo: Saraiva, 1998, 110 p.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Estado democrático e social de direito. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/70/edicao-1/estado-democratico-e-social-de-direito>. Acesso em: 18/abr./2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: https://brasa.org.br/declaracaouniversal-dos-direitos-humanos/?gclid=Cj0KCQjwjer4BRCZARIsABK4QeXNYyqplwOtpdcJKhiAteFCzixcJGyMSdb5N7bKsVpYU6IHtW2t-hwaAmLzEALw_wcB Acesso em: 09 abr. 2019.

DRAY, Guilherme. DIREITOS FUNDAMENTAIS E RETROCESSO SOCIAL: O SENTIDO DO DIREITO DO TRABALHO, A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA E O CASO BRASILEIRO. **Rev.TST**, São Paulo, v. 83, p.82-113, set. 2017.

KREIN, José Dari et al. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. BREVE HISTÓRICO A RESPEITO DO TRABALHO. **Revista Usp**, São Paulo, p.168-176, fev. 2000.

MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil Interpretada. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 129.

MORAES, Renato Teles. Análise crítica da reforma trabalhista.

Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 21 maio 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590733&-seo=1>. Acesso em: 17/abr./2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 23ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

PARAÍBA. Trt-13. Recurso Ordinário nº 130777. Relator: Edvaldo de Andrade.

PASOLD, Cesar Luiz. Função social do Estado Contemporâneo. 5. ed. Itajaí: Univali, 2013.

PLATÓN. La República. Madrid: Gredos, 1992.

SARLET, Ingo Wolfgang. As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana:

Construindo uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível.

Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 09 – jan./jun. 2007

SEVERO, Valdete Souto. 'E agora, José? A "reforma" trabalhista diante da ordem constitucional'. Disponível em: http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/17/e-agora-jose-reforma-trabalhista-diante-da-ordem-constitucional/. Acesso em: 25 de agosto de 2018.

STRECK, Lenio Luiz. Jurisdição constitucional e hermenêutica. Rio Grande do Sul: Livraria do advogado, 2000, p. 72.

TREMEL, Rosangela. Princípio da Proibição do Retrocesso: Sua Importância e Necessidade de Ampliação do Entrenchment para Proteção dos Hipossuficientes. Disponível em: <http://www.

advocaciapasold.com.br/artigos/arquivos/ artigo_principio_do_nao_retrocesso_profa_rosangela_tremel.pdf> Acesso em: 10 out. 2012.

VASCONCELLOS, Marina de Oliveira de; LUIZ, Fernando Vieira. O PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL E SUA IMPORTÂNCIA NA CONTEMPORANEIDADE. **Revista da Esmesc**, Santa Catarina, v. 22, n. 28, p. 39-58, 28 ago. 2015.

TRABALHO ESCRAVO E DEGRADANTE: EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Andreia Lourenço da Silva[21]
Rafaela dos Santos Jales[22]

INTRODUÇÃO

Com a chegada da revolução industrial, em que o avanço da globalização trouxe mudanças sociais significativas; por outro lado, trouxe uma maior erradicação da exploração do trabalho infantil.

De acordo com os fatos históricos ocorridos no Brasil, a exploração do trabalho infantil começa com o uso indevido da mão de obra de crianças e adolescentes por ser mais barata, por não ocorrer o pagamento dos direitos trabalhistas devido à pobreza que assola as famílias em que estes estão inseridos.

O ordenamento jurídico brasileiro relata algumas proibições no trabalho infantil, como a proibição de trabalhos em ambientes insalubres e perigosos que causarem danos físicos e mentais.

O Decreto 6.481 de 2008 elenca as piores formas de trabalho infantil, divididas em Trabalhos Prejudiciais à Saúde e à Segurança e Trabalhos Prejudiciais à Moralidade.

Porém, a legislação brasileira através do Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1981, preocupada com a expansão do trabalho infantil, estabeleceu o horário de trabalho para os menores, além da permissão como menor aprendiz, exceto nos trabalhos considerados perigosos.

21 Bacharel em Direito e pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário.

22 Bacharel em Direito e pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário.

Assim, diante desse dilema, a presente pesquisa apresentou como objetivo geral analisar a exploração de trabalho infantil no Brasil, tendo como objetivos específicos verificar os aspectos do trabalho infantil, analisar as espécies de trabalho infantil e analisar como é realizado o combate à exploração do trabalho infantil.

Com isso, a metodologia aplicada foi uma revisão bibliográfica, qualitativa, em que foram realizadas pesquisas em sites, artigos e livros que embasam a temática da pesquisa.

ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

CONCEITO

Na legislação brasileira e nas doutrinas sobre o trabalho infantil, há a utilização das palavras "menor", "criança" e "adolescente" com diferentes significados (NOGUEIRA, 2012, p.1). Ou seja, o trabalho infantil está expresso com as palavras menor, criança e adolescente, mesmo com significados diferentes.

De acordo com o MPF (2019, p. 1):

> É considerado infantil o trabalho feito por pessoas com menos de 18 anos, Mas isso não quer dizer que todo trabalho abaixo dos 18 é proibido e deva ser erradicado. A Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho e as normas nacionais permitem trabalho abaixo dos 18 anos.

Assim, o trabalho infantil é aquele feito por menores de 18 anos, observando o que a Lei permite referente às atividades laborais, não permitida a exploração do trabalho infantil.

> Na conceituação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho infantil se caracteriza pela utilização de mão-de-obra de pessoas com menos de 15 anos de idade, que é o limite inferior internacionalmente estabelecido. As atividades exercidas

> por estas crianças são as mais variadas no conceito da organização. (LAGINSSKI, 2001, p. 5).

Portanto, para a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho infantil é aquele realizado por menores de 15 anos, limite internacionalmente estabelecido, o que diferencia do Brasil que é a partir dos 18 anos, com exceções para casos em que sejam menores, complementa Gonçalves (2019, p. 1):

> O trabalho infantil é toda forma de atividade laborativa exercida por crianças e adolescentes, abaixo da idade mínima legal permitida, conforme a legislação de cada país, e em especial no Brasil preconizado pela Lei Federal 8069/90, no art. 60 é proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Assim, a Constituição assegura o direito das crianças e dos adolescentes à profissionalização, com o objetivo de inserir os mesmos no mercado de trabalho, como também para reinserção na sociedade e como complemento para a renda familiar dos mesmos, seguindo o que é imposto por Lei.

ASPECTOS HISTÓRICOS

De acordo com os fatos históricos ocorridos no Brasil, o trabalho infantil ocorre desde o tempo da colonização, quando as crianças trabalhavam nas embarcações e com a chegada da industrialização exerciam trabalhos por ser mão de obra barata.

> No Brasil a situação não era diferente, pois na época do descobrimento do país já havia crianças exercendo funções de grumetes e pajens nas embarcações. Além disso, de modo similar ao exposto acima, a partir do século XIX, na sociedade brasileira, o trabalho industrial passou a ser realizado por mulheres e crianças, porque além de estas mãos de obra

> possuir custo mais baixo, a miséria em que as famílias pobres viviam forçava a inserção feminina e infantil no mercado de trabalho com intuito de complementar o rendimento da família (SANTOS; MARTINS, 2019, p. 1).

Assim, no Brasil, a exploração do trabalho infantil ocorre desde a colonização se expandindo com a industrialização, uma época de muita miséria no país, como completa Nogueira (2012, p.1) "a exploração das crianças esteve presente durante toda a época da escravidão e muitas dessas crianças eram vendidas para trabalhar com outros patrões e as que permaneciam com seus pais eram submetidas às mesmas condições do trabalho escravo", ou seja, as crianças que eram filhas de escravos e serviam de mão de obra nos serviços domésticos da casa do patrão dos pais, pois, como estes eram escravos, tinham que servir ao seu Senhor.

> Iniciou-se a nossa legislação, no entanto, com o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que entre outros dispositivos, estabelecia o horário de trabalho de 7 horas, no máximo, por dia, para os menores do sexo feminino, entre 12 a 15 anos, aos do sexo masculino, na faixa de 12 a 14 anos, e fixava também uma jornada de nove horas para os meninos de 14 a 15 anos de idade. Admitia, ainda, menores aprendizes, a partir de 8 anos de idade, e proibia o trabalho dos menores nos serviços de limpeza em máquinas em movimento. (LAGINSKI, 2001, p. 3).

Porém, a legislação brasileira, através do Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1981, preocupada com a expansão do trabalho infantil estabeleceu o horário de trabalho para os menores, além da permissão como menor aprendiz, exceto nos trabalhos considerados perigosos.

PIORES TIPOS DE TRABALHOS INFANTIS

O trabalho infantil é em tese um descaso social, pois as crianças

deixam de ir à escola para trabalharem em fábricas, lares, campo e ruas para ajudarem nas despesas da família.

O Brasil firmou o compromisso de eliminar o Trabalho Infantil, em suas piores formas, na III Conferência Global sobre Trabalho Infantil, até 2016. O decreto 6.481 de 2008 descreve a lista das piores formas de Trabalho Infantil (TST, 2019, p. 1). Assim, esse Decreto lista as piores formas de trabalho infantil, em que as crianças investem seu tempo no trabalho impróprio para sua idade, ao invés de estarem nas escolas e prezando por um futuro melhor.

O Decreto 6.481 de 2008 elenca as piores formas de trabalho infantil, divididas em Trabalhos Prejudiciais à Saúde e à Segurança e Trabalhos Prejudiciais à Moralidade.

TRABALHOS PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA

Nesta etapa, o Decreto aborda os trabalhos infantis relacionados à agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal; pesca; indústria extrativa; indústria de transformação; produção e distribuição de eletricidade, gás e água; construção; comércio; transporte e armazenagem; saúde e serviços sociais; serviços coletivos, sociais, pessoais e outros, de acordo com o Decreto 6.481 de 2008:

Na Agricultura, os trabalhos manuais em lavouras, fazendas de corte ou madeiras. Considerados de alta periculosidade, acarretando para a saúde doenças musculares e ósseas, ferimentos, mutilações, entre outros.

Já, a pesca é uma atividade vista como familiar o que dificulta bastante seu combate, sendo de grande índice na Amazônia. As consequências para a saúde são possibilidades de afogamento, transtornos para audição, queimaduras solares, distúrbio do sono.

Enquanto, na indústria extrativista, é um trabalho relacionado à mineração, extração de pedras preciosas, extração de areia e trabalhos com salinas, extremamente danificante à saúde, pois poderá ocorrer tuberculose, esmagamento, asfixia, entre outros danos.

Na indústria de transformação, dá-se pelo trabalho realizado em matadouros, no abatimento de animais, demolição e navios e embarcações, fábrica de reciclagem e fabricação e bebidas alcoólicas que

ocasionam à saúde asma, necrose dos tecidos nasais, transtornos de personalidade e depressão.

Já, na produção e distribuição de eletricidade, gás e água, o manuseio com energia elétrica é proibido para crianças e adolescentes, com perigo de morte e escoriações, trazendo o risco de choques elétricos, parada cardíaca, traumatismo e fraturas.

A construção é uma área bastante pesada para crianças e adolescentes, qualquer tipo de construção, restauração, reforma, demolição, pois ocasiona doenças musculares, mutilações, cortes, doenças de pele, entre outras.

No comércio, quando realizado em borracharias ou locais em que sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus, pois acarreta para a saúde lesões por movimentos repetitivos, queimaduras, câncer de bexiga e pulmão.

Porém, no transporte e armazenagem, está elencado o transporte e armazenagem de álcool, explosivos e líquidos inflamáveis; trabalhos em porões de navios; e transportes de pessoas e animais de pequeno porte. Tendo como consequências para a saúde fobias, transtornos do sono, contusões, ferimentos e desenvolvimento de rinite crônica.

Na saúde e serviços sociais, atividade hospitalar, contato com animais infectados, laboratórios ou manuseio de produtos químicos. Causando à saúde contaminação de doenças como hepatite, AIDS e raiva.

Nos serviços coletivos, sociais, pessoais e outros, abrangem os trabalhos relacionados ao comércio ambulante, serviço de *office boy*, artesanato, atendimento a idoso e criança, cemitério, estamparias ou tinturarias. Acarretam à saúde deformação da coluna, comprometimento com o desenvolvimento afetivo, dependência química e alcoolismo.

No serviço doméstico, elenca-se o trabalho doméstico infantil para a própria casa e para terceiros. Sendo de maior ênfase, porque devido a pobreza muitas meninas são obrigadas a prestar serviços a terceiros e ajudam suas mães em casa nas atividades domésticas. Acarreta para a saúde alteração na dinâmica familiar, transtornos do sono, neurose profissional.

Por fim, em outras, manuseio de objetos cortantes, lavagem de

carro, operação de veículos, equipamentos, manobristas, câmaras frigoríferas são os trabalhos que envolvem exposição a ruídos altos, alturas elevadas e ao ar livre. Dessa forma, ocorrem consequências à saúde apresentando dor de cabeça crônica, má formação da coluna, catarata e fobias.

Portanto, os trabalhos, listados acima, são proibidos pelo Decreto 6.481 de 2008, pois os mesmos são inadequados para crianças e adolescentes, que correm riscos físicos e mentais por manusearem produtos nocivos.

TRABALHOS PREJUDICIAIS À MORALIDADE

Com relação à moralidade, o Decreto 6.481 de 2008 estabelece que são os trabalhos descritos abaixo:

Aqueles prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos;

De produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e CDS pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral;

De venda, a varejo, de bebidas alcoólicas;

Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

Portanto, os trabalhos citados acima afetam a moralidade por denigrirem a imagem da criança e do adolescente envolvidos nestes tipos de trabalhos, pois sua dignidade passa a ser afetada como ser humano.

> Aprendizagem de número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (SILVA, 2017, p. 1).

No entanto, os cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem terão que receber matriculas de trabalhadores que tenham interesse em se qualificar para ter uma profissão melhor.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: FORMA DE COMBATER A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

O Ministério do Trabalho e Emprego tem primordial responsabilidade no combate à exploração do trabalho infantil, pois é responsável pela fiscalização da erradicação do mesmo.

Esse Ministério foi organizado após a Revolução de 30, através do Decreto nº 19.667/31, e com relação à criação do Ministério do Trabalho, relata Santo (2011, p. 24):

> Criado em novembro de 1930, logo após a vitória da Revolução de 30, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi organizado em fevereiro do ano seguinte (Decreto no 19.667/31). Nos anos posteriores (1932-1933) foram criadas as Inspetorias Regionais e as Delegacias do Trabalho Marítimo, sendo que as primeiras passaram a ser denominadas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) em 1940. Em 1960, com a criação do Ministério da Indústria e Comércio, passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), já que, naquela época, as Caixas de Aposentadorias e Pensões dos empregados privados estavam sob a subordinação desse ministério.

Diante das mudanças trazidas pelo fim da Revolução de 30, houve a necessidade de priorizar a questão social relacionada entre o trabalho e o capital; por isso, foi necessário estabelecer um Ministério que se preocupasse com essa questão, averiguando o aumento da pobreza devido às relações trabalhistas da época, em que posteriormente surgiram medidas protetivas ao trabalhador.

O Ministério do Trabalho tem a função de fiscalizar o combate

ao trabalho infantil, e o mesmo já realizou grandes operações no Brasil, como cita o Jusbrasil (2014, p.1): "Uma das estratégias do plano é a maior cobertura urbana e rural, por meio da interiorização das ações fiscais da inspeção do trabalho, trazendo presença fiscal em estabelecimentos de micro e pequeno porte". Assim, a fiscalização tem a devida preocupação com as empresas de micro e pequeno porte, que também podem estar executando algum trabalho ilegal.

Segundo Ramalho e Mesquita (2013, p. 1):

> Para o Ministério do Trabalho e do Emprego as intervenções do governo em favor da erradicação do trabalho infantil no Brasil, estão divididas em 6 grandes frentes: (i) sensibilização e mobilização social; (ii) integração e sistematização de dados; (iii) promoção da articulação institucional *quadripartite* (governo, organizações de trabalhadores e de empregadores e organizações não governamentais); (iv) fiscalização e denúncia contra a exploração da mão de obra infantil; (v) garantia de escola pública de qualidade; e (vi) incremento da renda. Dentre essas vertentes, o maior destaque, na atualidade, é para o incremento de renda.

Assim, o Ministério do Trabalho e Emprego possui intervenções em favor da erradicação do trabalho infantil, como a sensibilização e mobilização social, a integração da sistematização de dados, entre outras, todas bastante relevantes para essa vertente.

> O Ministério do Trabalho e Emprego, na década de 1990, cria comissões de combate ao trabalho infantil nas Delegacias Regionais do Trabalho, evoluindo posteriormente para núcleos e depois para grupos. A criação desses grupos propiciou a consolidação de uma ação minuciosa de fiscalização, que resultou na elaboração do primeiro diagnóstico do trabalho infantil, editado em 1995, contendo informações

> detalhadas que forneceram a base operacional para as ações neste campo, estimulando a criação dos Fóruns Estaduais. Os grupos especiais de combate ao trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente (Gectipas) investigam as condições de saúde das crianças e adolescentes e os prováveis problemas decorrentes do trabalho, encaminham essas crianças ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) e/ou às instâncias do sistema de garantia de direitos. Procuram, ainda, coordenar sua atuação de fiscalização com outras ações educativas e de proteção ao adolescente e de apoio à família, desenvolvidas por outras instâncias governamentais e não governamentais. (KASSOUF, 2015, p. 11).

Portanto, o Ministério do Trabalho e Emprego, diante da expansão do trabalho infantil, criou comissões nas Delegacias Regionais do Trabalho, propiciando uma ação de fiscalização, em que são investigados ambientes de trabalhos e seus danos à saúde das crianças e adolescentes que executam os mesmos.

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Combater o trabalho infantil não é tarefa fácil, principalmente num país em que a pobreza cresce, e as crianças e adolescentes são o alvo da mão de obra barata e exploração por empresas.

Existe uma aliança internacional que conta com 24 organizações atuando pelos direitos das crianças em mais de 100 países, denominada Salvem as Crianças (GRUNSPUN, 2000, p.106, *apud* FREITAS, 2015).

Portanto, o combate ao trabalho infantil é uma forma de garantir os direitos das crianças, que têm os mesmos infringidos quando são exploradas, e complementa Celi (2018, p.1): “o combate ao trabalho infantil se dá de diversas formas. A principal delas é a atuação de grupos de Direitos Humanos, que buscam fiscalizar e denunciar esse tipo de exploração”.

No entanto, diante da expansão e da preocupação com a exploração

do trabalho infantil, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu o dia 12 de junho como o dia de combate ao trabalho infantil. Com o objetivo de alertar sobre a realidade da exploração do trabalho infantil.

> Nesta data, comemora-se o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, que é uma data comemorativa criada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2002, para sensibilizar e buscar o apoio dos governos, empresas e da sociedade em geral na empreitada por um mundo sem o trabalho infantil. Neste dia, várias são as entidades espalhadas pelo mundo que tentam alertar a sociedade em geral para a realidade do trabalho infantil e os seus malefícios, o que não se vê só no Brasil, como também uma série de outros países. (LEMOS, 2015, p. 1).

Assim, esse dia de combate ao trabalho infantil é uma maneira de sensibilizar o apoio dos governos, sociedade, empresas para que não sejam passivos com a questão da exploração do trabalho infantil, em que crianças e adolescentes são expostas a ambientes perigosos, manuseios de materiais prejudiciais a sua saúde e que sofrem pela pobreza que afetam suas famílias.

COMISSÃO NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL – CONAETI

Essa comissão foi criada pela portaria nº 365, em 12 de setembro de 2002, em que relata Kassouf (2015, p.13): "A CONAETI foi responsável pela elaboração do Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente em 2003 e sua revisão em 2010".

Na portaria nº 365, em seu artigo 1º, elenca as atribuições da CONAETI:

> Art. 1º Instituir, no âmbito do Ministério do

> Trabalho e Emprego, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil - CONAETI, com as seguintes atribuições:
> I - elaborar propostas para a regulamentação das Convenções 138 e 182 da OIT;
> II - verificar a conformidade das referidas Convenções com outros diplomas legais vigentes, visando às adequações legislativas porventura necessárias;
> III - elaborar proposta de um Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil;
> IV - propor mecanismos para o monitoramento da aplicação da Convenção 182;
> V - acompanhar a implementação das medidas adotadas para a aplicação dos dispositivos das Convenções 138 e 182 no Brasil. (CONAETI, portaria nº 365).

Assim, as atribuições da CONAETI são elaborar as propostas para regulamentação das Convenções 138 e 182 da OIT, verificando a conformidade dessas Convenções com outros diplomas legais vigentes, propondo o mecanismo para monitoramento da Convenção 182 e, por fim, acompanhar a implementação das medidas adotadas nas devidas Convenções.

Já em seu artigo 2º, a portaria aborda os órgãos que compõem a CONAETI, que são:

> Art. 2º A CONAETI será composta por dois representantes de cada um dos órgãos ou entidades elencados a seguir, sendo um membro titular e um suplente:
> I - Ministério do Trabalho e Emprego - MTE;
> II - Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS;
> III - Ministério da Justiça - MJ;
> IV - Ministério da Educação - MEC;
> V - Ministério da Saúde - MS;

> VI - Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA;
> VII - Confederação Nacional da Indústria - CNI;
> VIII - Confederação Nacional do Comércio - CNC;
> IX - Confederação Nacional das Instituições Financeiras - CNF;
> X - Confederação Nacional do Transporte - CNT;
> XI - Central Única dos Trabalhadores - CUT;
> XII - Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT;
> XIII - Força Sindical - FS;
> XIV - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG;
> XV - Social Democracia Sindical - SDS;
> XVI - Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA;
> XVII - Ministério Público do Trabalho - MPT;
> XVIII - Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil - FNPETI. (CONAETI, portaria nº 365).

Portanto, cada órgão citado acima terá dois representantes, um titular e um suplente, em que todos terão a função de promover a erradicação do trabalho infantil. Considerando as ações envolvidas no artigo 1º da Convenção nº 138, que diz que todo País-Membro em que vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente.

PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL – PETI

O PETI é um programa que o governo federal criou com o objetivo de retirar as crianças e adolescentes do trabalho inapropriado e

garantir suas permanências nas escolas, em que as famílias recebem uma bolsa mensal.

De acordo com Rodrigues (2017, p. 1):

> De acordo com a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), o PETI é um programa de caráter intersetorial, integrante da Política Nacional de Assistência Social, que compreende:
> Transferências de renda;
> Trabalho social com famílias;
> Oferta de serviços socioeducativos para crianças e adolescentes que se encontram em situação de trabalho.

Assim, o PETI é um programa bastante relevante na erradicação do trabalho infantil, pois o mesmo desenvolve um trabalho social com as famílias das crianças e adolescentes que participam do programa, como uma forma de fazer com que os pais também participem efetivamente do desenvolvimento dos filhos, sendo oferecidos uma bolsa mensal e serviços socioeducativos.

> As crianças e adolescentes públicos alvo do PETI são aqueles que desenvolvem atividades laborais em locais como distribuição e venda de jornais e revistas; comércio de drogas; feiras; garimpos; lixões; pedreiras e tecelagens, que pertençam a famílias que tenham renda per capita de até meio salário mínimo. Para cada adolescente ou criança que tenha entre sete (7) a quatorze (14) anos idade que participar do PETI, sendo para tanto retirada do trabalho, a família receberá uma bolsa mensal, cujo prazo máximo de permanência da família seja de quatro (4) anos. Os pais ou responsáveis desses menores participantes do PETI obrigatoriamente têm que participar de programas de qualificação profissional e de geração de renda que lhes forem oferecidos.

(SILVA, 2009, p. 32).

Portanto, as crianças e os adolescentes que são inseridos no PETI desenvolvem trabalhos em lugares inapropriados e exercendo atividades ilegais, como o comércio de drogas, todos de famílias pobres. Outro fato importante é a participação obrigatória dos pais no programa, realizando cursos profissionalizantes para que possam investir numa nova geração e renda para a família.

PROGRAMA INTERNACIONAL PARA ELIMINAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL – IPEC

O IPEC foi criado em 1992, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), para eliminar progressivamente o trabalho infantil, que juntamente com parceiros do setor público e privado implantou aproximadamente 100 programas de ação de combate ao trabalho infantil (Freitas, 2015, p. 29).

Sobre a importância do IPEC (Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil) no combate ao trabalho infantil, enfatizam Sartoti e Longo (2006, p. 20):

> O Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil - IPEC, é, sem dúvida, um dos marcos do combate ao trabalho infantil no Brasil. Implantado desde 1992, tendo por objetivo apoiar o país na restrição progressiva ao trabalho infantil e na regulamentação do trabalho do adolescente. O programa é implementado através de diversas parcerias com o Governo, com organizações patronais e de trabalhadores e com ONG's, de forma a alcançar numa ação integrada, os diferentes níveis de ação e de público.

Portanto, o IPEC (Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil) tem a função de apoiar os países no combate do trabalho infantil, com a responsabilidade de efetivar ações que estejam alinhadas com o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do

Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente.

Desde os anos de 1980, a OIT trabalhou com constituintes e parceiros para promover a sensibilização, o compromisso e o conhecimento, apoiar leis eficazes, políticas e ações para combater o trabalho infantil (OIT, 2019, p.5), ou seja, o IPEC vem fazer essa junção com a luta no combate da erradicação do trabalho infantil.

Segundo Grunspun (2000, p. 95 *apud* Freitas 2015, p. 29), as estratégias aplicadas pelo programa IPEC no combate à exploração do trabalho infantil, conforme segue:

> 1. Infundir motivação para criar uma ampla aliança entre as instituições, que admita a existência do trabalho infantil e atue contra ele; 2. Realizar uma análise da situação para averiguar quais os problemas que se colocam no país em relação com o trabalho infantil; 3. Prestar assistência para a formulação e colocação em prática de políticas nacionais sobre os problemas com o trabalho infantil; 4. Reforçar as organizações existentes e criar mecanismos institucionais; 5. Sensibilizar sobre o problema nos planos nacional, local e no local de trabalho; 6. Promover o desenvolvimento e a aplicação de uma legislação protetora; 7. Prestar apoio às ações diretas com as crianças no programa e resultados que podem servir como demonstração; 8. Multiplicar e ampliar os projetos que tenham obtido êxito nos programas das organizações associadas; 9. Incorporar de maneira sistemática questões relativas ao trabalho infantil, nos programas e nas políticas de caráter econômico e social ligados às questões.

No entanto, cada estratégia é uma forma de colocar em prática o combate ao trabalho infantil que se expande a cada dia, precisando da cooperação de todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exploração do trabalho infantil é uma preocupação mundial, em que a OIT e demais órgãos responsáveis para proteção da criança e do adolescente se articulam para coibir e minimizar esse mal social.

As crianças e os adolescentes são inseridos forçadamente no mercado de trabalho devido à pobreza em que vivem e, muitas vezes, trabalharem em lugares inadequados e por míseros salários é a única opção.

O trabalho infantil é algo que vem desde a colonização, em que os filhos de escravos eram empregados domésticos nas casas grandes, sem falar dos casos em que sofriam abusos sexuais dos patrões.

Devido a todo esse histórico, a Constituição proibiu o trabalho infantil, deixando claro que é proibido qualquer trabalho a menor de quatorze (14) anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

O Estatuto da Criança e do Adolescente proibiu o trabalho a menor de 14 anos, com exceção da condição de aprendiz e A Consolidação das Leis do Trabalho também proibiu o trabalho infantil e no caso da função e aprendiz deverá ter seus direitos trabalhistas assegurados.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, N. R. A. de. Aspectos do Trabalho Infantil no Brasil e sua influência na Educação. Disponível em:<http://oabce.org.br/2014/09/aspectos-do-trabalho-infantil-no-brasil-e-sua-influencia-na-educacao/>. Acesso em: 29/07/2019.

ALVES, J. S. L. Erradicação do Trabalho Infantil: possibilidades. Disponível em: <https://jhessicasamia.jusbrasil.com.br/artigos/561376252/erradicacao-do-trabalho=-infantil-possibilidades?ref-serp>. Acesso em: 26/07/209.

BOURA, C. de L. As Vertentes do Trabalho Infantil e Políticas de Combate. Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/ccjp/arquivos/tcc/tcc-ii-camila-de-lacerda-boura>. Acesso em: 29/07/2019.

BRASIL. DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008.

Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm>. Acesso em: 21/07/2019.

______. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91764/estatuto-da-crianca-e-do-adolescente-lei-8069-90#art-67>. Acesso em: 24/07/2019.

______. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25/07/2019.

______. PORTARIA 365, 12 DE SETENBRO DE 2002. Disponível em: <http://www.normasbrasil.com.br/norma/?id=183147>. Acesso em: 26/07/2019.

CELI, R. Trabalho infantil: causas, consequências e combate à exploração. Disponível em: < https://www.stoodi.com.br/blog/2018/10/25/trabalho-infantil/>. Acesso em: 26/07/2019.

CONCEIÇÃO, M. D. D. Trabalho infantil no Brasil. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9338>. Acesso em: 27/07/2019.

DUARTE, J. C. Da proibição do trabalho infantil. Disponível em: <https://josianeduarte.jusbrasil.com.br/artigos/205989923/da-proibicao-do-trabalho-infantil>. Acesso em: 29/07/2019.

FREITAS, S. K. Y. TRABALHO INFANTIL SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS: O PAPEL DE FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Disponível em: < https://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/03/TRABALHO-INFANTIL-SOB-A-PERSPECTIVA-DOS-DIREITOS-HUMANOS-O-PAPEL>. Acesso em: 26/07/20019.

GONÇALVES, I. C. L. Trabalho Infantil: Perspectiva no final dos anos 2000. Disponível em: <https://iaracarolina.jusbrasil.com.br/artigos/651009949/trabalho-infantil-perspectivas-no-final-dos-a>.

Acesso em: 26/07/2019.

JÚNIOR, A. G. G. Direito do Trabalho: a inclusão do menor aprendiz no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,direito-do-trabalho-a-inclusao-do-menor-aprendiz-no-mercado-de-trabalho,49946>. Acesso em: 26/07/2019.
JUSBRASIL. Disponível em: < https://www.jusbrasil.com.br/topicos/2312325/jornada-de-trabalho-a-menor>. Acesso em: 25/07/2019.

KASSOUF, A. L. Evolução do trabalho infantil no Brasil. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ana_Lucia_Kassouf/publication/276918795_Evolucao_do_Trabalho_Infantil_n>. Acesso em: 26/07/2019.

LEMOS, W. G. da S. Por que um dia para comemorar o Combate ao Trabalho Infantil? Disponível em: <ttps://wgustavolemos.jusbrasil.com.br/artigos/197944950/por-que-um-dia-para-comemorar-o-combate-ao-trabalh>. Acesso em: 27/07/2019.

LOURENCETTE, L. T. Trabalho infantil no Brasil. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6568/Trabalho-infantil-no-Brasil>. Acesso em: 26/07/2019.

MARTINS, F. O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE O TRABALHO DO MENOR. Disponível em: <https://fernandamartinss.jusbrasil.com.br/artigos/652329462/o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-trabalho-do->. Acesso em: 25/07/2019.

MECHI, B. B. Trabalho Infantil. Disponível em: <https://barbarabelaomeche.jusbrasil.com.br/artigos/373850687/trabalho=-infantil?ref-serp>. Acesso em: 27/07/2019.

MEDEIROS, K. T. A. Trabalho infantil: aspectos históricos, implicações na sociedade e família. Disponível em: <https://karolinaealan.jusbrasil.com.br/artigos/636224616/trabalho-infantil-aspectos-historicos-implicacoes->. Acesso em: 27/07/2019.

MONTE, P. A. do. Exploração do Trabalho Infantil no Brasil: Consequências e Reflexões. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/revista/vol9/vol9n3p625_650.pdf>. Acesso em: 24/07/2019.

MPF. Conceitos e Regras sobre o trabalho Infantil. Disponível em: <http://www.turminha.mpf.mp.br/direitos-das-criancas/trabalho-infantil/conceitos-e-regras-sobre-o-trabalho-infantil>>. Acesso em: 26/07/2019.

NOGUEIRA. J. M. Trabalho Infantil. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,trabalho-infantil,40518.html>. Acesso em: 27/07/2019.

OLIVEIRA, F. B. de; VILA, A. S. AS CAUSAS DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL: VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6f612fb837c33214>. Acesso em: 24/07/2019.

OIT. Trabalho Infantil. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_690543.pdf>. Acesso em: 26/07/2019.

PAGANINI, J. O trabalho infantil no Brasil: uma história de exploração e sofrimento. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/amicus/article/viewFile/520/514>. Acesso em: 29/07/2019.

RAMALHO, H. M. de B.; MESQUITA, S. P. de. Determinantes do trabalho infantil no Brasil urbano: uma análise por dados em painel 2001-2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413805020130002000002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 26/07/2019.

RIBEIRO, Y. F. PROTEÇÃO INTEGRAL E ASPECTOS DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL. Disponível em: <http://repositorio.asces.edu.br/bitstream/123456789/1222/1/MONOGRAFIA%20.pdf>. Acesso em: 25/07/2019.

RODRIGUES, G. Conheça o PETI. Disponível em: <https://www.
chegadetrabalhoinfantil.org.br/tira-duvidas/o-que-voce-precisa-sa-
ber-sobre/conheca-o-peti-programa-de->. Acesso em: 27/07/2019.

SANTOS, K. D. dos; MARTINS, L. P. O trabalho infantil no
Brasil. Disponível em: <https://keysianedias.jusbrasil.com.br/ar-
tigos/640948096/o-trabalho-infantil-no-brasil?ref=topic_feed>.
Acesso em: 27/07/2019.

SANTOS, A. R. M. O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EM-
PREGO E A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. Dis-
ponível em: http://sintespar.com.br/LivroSaudeWeb.pdf#page=22.
Acesso em: 26/07/2019.

SARTORI, E.; LONGO, I. S. O Impacto do ECA1 nas Políticas
Públicas de Atendimento à Criança e ao Adolescente e no Trabalho
Infanto-Juvenil. Disponível em: <http://150.162.138.5/portal/sites/
default/files/anexos/28340-28351-1-PB.pdf>. Acesso em: 26/07/2019.

SILVA, M. N. A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA
CRIANÇA E DO ADOLESCENTE E O CONTRATO DE
TRABALHO DO MENORAPRENDIZ EM CONFORMIDA-
DE COM A CLT E A GARANTIA DO ACESSO Á EDUCA-
ÇÃO. Disponível em: < https://www.conteudojuridico.com.br/pdf/
cj030316.pdf<. Acesso em: 25/07/2019.

SILVA, D. C. da. O Jovem Aprendiz. Disponível em: <https://debo-
rah81.jusbrasil.com.br/artigos/459129824/o-jovem-aprendiz>. Aces-
so em: 25/07/2019.

TST. TRABALHO INFANTIL. Disponível em: <http://www.tst.
jus.br/web/combatetrabalhoinfantil/trabalho-infantil-domestico>.
Acesso em: 20/07/2019.

WAFTE, C. O trabalho infantil no Brasil. Disponível em: <https://

www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1610/O-trabalho-infantil-no
-Brasil>. Acesso em: 25/07/2019.

O TELETRABALHO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS FRENTE AO DIREITO À DESCONEXÃO

Beatriz Queiroz Cunha[23]
Iara Beatriz Batista de Oliveira[2]

INTRODUÇÃO

O avanço e o uso das novas tecnologias criam novos ambientes de trabalho, como é o caso do teletrabalho, objetivo de estudo desse artigo. Uma modalidade de trabalho a distância que, por consequência do desenvolvimento tecnológico, mais especificamente do computador e da internet, permite que o efetivo labor não se restrinja apenas ao ambiente do empregador, dando espaço para a produção do trabalho em lugar diverso do convencional.

Nesse cenário, é imprescindível reiterar que, embora já muito discutido na doutrina, *o* teletrabalho se enquadra no conceito do artigo 3° da Consolidação das Leis do Trabalho, preenchendo os requisitos de empregado celetista. Para muitos, a subordinação jurídica seria o requisito ausente para que houvesse a configuração da relação empregatícia; não obstante, vencida está essa ideia tendo em vista que a subordinação pode se configurar por meios telemáticos.

Nesse sentido, até a edição e vigência da lei 13.467/17, não existia regulamentação expressa sobre o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, o que não quer dizer que a referida modalidade de

23 Graduanda em Direito do 5° período pela Universidade Estadual da Paraíba.

2 Graduanda em Direito do 5° período pela Universidade Estadual da Paraíba.

trabalho foi introduzida com a lei supramencionada, havendo registros que, desde a década de 50, existe o trabalho a distância.

Diante disso, várias são as vantagens desta modalidade de trabalho, como a flexibilidade do labor na casa do empregado, a redução do tempo de percurso entre casa do empregado/ambiente do empregador, a economia de energia elétrica e de combustíveis. Por outro lado, existe o ônus, como o maior isolamento do trabalhador, problemas relacionados à saúde por consequência de um local de trabalho sem os aparatos necessários e, principalmente, a conexão ao empregador fora do horário de expediente, o que se chama de direito à desconexão.

O instituto da desconexão ainda não tem normativa jurídica no Brasil, apenas discussão na doutrina e na jurisprudência. Uma questão controversa é se realmente necessita de uma lei específica sobre o tema ou se por meio de princípios constitucionais, como o direito à dignidade humana, ao lazer, por si só regulamentam esta questão.

Na França, por exemplo, em 2017, entrou em vigor uma lei sobre o direito à desconexão, em que empresas que tenham mais de 50 (cinquenta) funcionários negociam com os empregados normas e procedimentos para uso de e-mails e aplicativos de mensagens fora do expediente.

Destarte, este artigo tem o objetivo de discutir os efeitos do desenvolvimento tecnológico no âmbito trabalhista, enfatizando como um desses a modalidade de teletrabalho, explorando sua conceituação e as consequências trazidas para a sociedade, sendo de forma positiva ou negativa, sob a perspectiva do indispensável instituto do direito à desconexão, fundamentado constitucionalmente e presente nos entendimentos jurisprudenciais.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

RESGATE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os aspectos tecnológicos foram se desenvolvendo de forma gradativa na sociedade, provocando a sua alteração. No século XVIII, a primeira Revolução Industrial propiciou a divisão do trabalho, a

diminuição da população agrária e, sobretudo, a substituição da força física pela capacidade de operar máquinas (FREIRE, 2017, p.12). Houve, assim, a mutação da energia em força mecânica, aumentando a possibilidade de locomoção e comunicação, concomitante ao surgimento do primeiro meio de comunicação instantâneo: o telégrafo. Provocou, então, no ser humano, o espírito da indispensabilidade da tecnologia frente ao desenvolvimento do homem.

Na segunda metade do século XIX, ocorre a segunda Revolução Industrial que, mediante ao grande desenvolvimento tecnológico e a demanda crescente por novos produtos, fez surgir dois modelos de produção: o "Fordismo" e o "Taylorismo". A partir deles, cada funcionário passou a realizar um trabalho mecânico com repetição de tarefas, isto é, uma atividade específica e repetida, tornando a produção sincronizada e padronizada. Desse modo, passou a precisar de um número cada vez maior de funcionários para manter a linha de produção, o que se tornou custoso para o empregador, o qual passou a utilizar tecnologias de ponta para substituir o trabalho humano.

Assim, a partir da terceira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Tecnológica, os trabalhadores foram levados a se capacitarem frente aos novos conhecimentos de informática e robótica, uma vez que esses últimos foram adquirindo cada vez mais importância nas relações de trabalho e se tornaram alvos de um crescente investimento mediante a possibilidade de garantir uma grande produção e, ao mesmo tempo, uma diminuição nos postos de trabalho. Essa realidade criou uma nova estrutura social, gerando reflexos na sociedade global.

Diante disso, as novas tecnologias, a partir do aceleramento da produção, provocaram uma maior exigência de produtividade dos trabalhadores, tornando mínimo o tempo de descanso; possibilitou, ainda, o trabalho fora do ambiente comum da empresa acarretando efeitos nas relações interpessoais. Dentro dessa perspectiva, desenvolve-se um novo regime para o exercício da atividade laboral: o teletrabalho.

TELETRABALHO

Com a globalização e com o grande avanço das tecnologias,

principalmente da Internet, houve mudanças no que diz respeito ao local onde se realiza o efetivo labor. Antes o que tinha que ser realizado apenas no estabelecimento do empregador, agora pode ser realizado a distância, sem prejuízo das características que conceituam a relação empregatícia.

Diante disso, de acordo com o art. 6°, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas, com redação dada pela Lei 12.551/2011:

> Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2011).

Logo, para ser considerada relação de emprego, deve conter os requisitos dos arts. 2° e 3° da CLT, quais são: ser pessoa física, que presta serviços com subordinação – sendo essa subordinação jurídica –, de forma não eventual, mediante a contraprestação, ou seja, o salário, de forma pessoal. Porém, por ser realizado fora do estabelecimento do empregador, a subordinação e a pessoalidade devem ser analisadas com mais cautelas. No entanto, as doutrinas já são unânimes ao esclarecer que a subordinação jurídica pode ser exercida por meios telemáticos e informatizados de comando, de controle e de supervisão.

De início, pode-se confundir o trabalho em domicílio com o teletrabalho, porém, de acordo com a jurista Alice Monteiro de Barros (2006, p. 304):

> Enquanto o trabalho em domicílio é mais comum em atividades manuais, o teletrabalho, normalmente, é desenvolvido em diversas atividades que exigem conhecimentos mais especializados, como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo, digitação.

Sendo assim, pode-se dizer que o trabalho a distância é gênero, que tem como espécie o teletrabalho e o trabalho em domicílio. De maneira que para o doutrinador, Gustavo Felipe Barbosa Garcia

(2018, p. 208):

> O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

Desse modo, fica claro que o teletrabalho utiliza de meios tecnológicos para efetuação do trabalho, sendo exemplos de formas de labor que utilizam esses meios as auditorias e gestão de recursos. Enquanto o trabalho em domicílio utiliza meios mais manuais, como por exemplo, no setor têxtil, do couro e do papelão, podendo, ainda, ser observado nos setores de serviços, como a produção de textos e mecanografia.

A LEI 13.467/17

A Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, acrescentou ao Título II da CLT, sobre normas gerais de tutela do trabalho, o Capítulo II-A, que passa a tratar de forma específica sobre o teletrabalho.

A partir disso, foi conceituado o teletrabalho, pelo art.75-B, da Consolidação de Leis trabalhistas, como:

> A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 1943).

No parágrafo único desse mesmo artigo, fica claro que se o empregado realizar atividades específicas, no estabelecimento do empregador, não caracteriza a mudança de teletrabalho para presencial, uma vez que, de acordo com o conceito de teletrabalho, já mencionado no

parágrafo anterior, a atividade é preponderantemente fora do estabelecimento, não exclusivamente. Ademais, o contrato individual de trabalho deverá explicitar a prestação de serviços nessa modalidade e especificará, ainda, as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Além disso, o art. 75-C prevê a possibilidade da alteração de regime, que poderá ser realizada do regime presencial para o de teletrabalho a partir de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual ou por determinação do empregador. Na última hipótese, deve ser respeitado um prazo garantido mínimo de quinze dias, com o registro em aditivo contratual. Observa-se, desse modo, o exercício *jus variandi*, ou seja, do poder diretivo, o qual permite que o empregador altere unilateralmente, dentro dos limites da lei, as condições de trabalho do seu empregado.

Outro ponto regulamentado, no art. 75-D, é o de aquisição de materiais (computadores, impressoras, cadeiras, mesas) para a realização do trabalho, tanto essa quanto a manutenção têm que conter previstas no contrato individual, ou seja, se o empregado vai adquirir os materiais, se vai haver ou não o reembolso deve estar previsto no pacto. Se houver o reembolso, não integra a remuneração do trabalhador, excluindo, portanto, a natureza remuneratória, tendo-se uma natureza indenizatória.

Uma grande divergência que havia antes da referida lei era a questão de acidente de trabalho. Hoje, regulamentada pelo art. 75-E, define-se que o empregador tem a obrigação de orientar, de forma expressa e clara, sobre o que o empregado deve fazer para evitar doenças e acidentes laborais, devendo o trabalhador assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções. Objetiva-se, por meio disso, minar os riscos de acidentes no ambiente de trabalho.

Outra questão bastante discutida na doutrina sobre o tema supramencionado é no que se refere a horas extras, hora noturna, adicionais noturnos e intervalos. O art. 62, inciso III, da CLT dispõe que não são abrangidos pelo regime de duração do trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Logo, o empregado não terá direito às previsões relativas à duração do trabalho, somente em hipóteses excepcionais.

Quando dispõe o referido artigo, deixa claro que se a atividade for excedida e tiver incompatibilidade com a fixação de horário, não cabem as previsões supramencionadas, porém, o que se discute, na doutrina, é que se no teletrabalho houver o controle da jornada de trabalho, mesmo sendo por meios tecnológicos, caberiam os direitos assegurados, citados anteriormente.

CONSEQUÊNCIAS PROVENIENTES DO TELETRABALHO

Diante do exposto, fica claro que o teletrabalho é uma consequência da vida moderna em que as tecnologias ganham espaço frente às relações sociais e, consequentemente, trabalhistas. Por isso, diante da nova legislação e da crescente - entretanto, não recente - aderência, faz-se necessário analisar as consequências provenientes desse tipo de relação de emprego, expondo aspectos positivos e negativos para a sociedade, para as empresas, de modo sucinto, e para os trabalhadores, foco deste presente trabalho.

Assim, entre as vantagens da adoção do teletrabalho frente à sociedade, tem-se: a redução de tráfego, já que ocorre diminuição da demanda por transporte público e redução de veículos particulares em circulação; a contribuição com a redução de poluição proporcionada por essa última; e a inclusão social, como importante instrumento facilitador para a contratação de pessoas deficientes físicas com dificuldade de locomoção, atuando como meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades.

Paralelamente, apresenta-se como possíveis desvantagens a exclusão digital daqueles que não possuem as habilidades necessárias para a execução de funções remotamente, além do impacto econômico provocado em atividades relacionadas, como restaurantes, estacionamentos rotativos, postos de gasolina, entre outros.

No tocante ao empregador, há mais vantagens do que desvantagens a serem expostas, as vantagens são descritas por Alice Monteiro de Barros em sua obra Curso de Direito do Trabalho (2016, p.214):

> A utilização do teletrabalho, segundo a doutrina, apresenta, portanto, várias vantagens para o

> empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, etc. A par dessas vantagens propicia uma atenção melhor aos clientes mediante a conexão informática/telemática; gera maior produtividade pelo empregado em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros.

Já as desvantagens englobam a necessidade de investimentos específicos em infraestrutura, por exemplo, gasto expressivo com equipamentos e treinamentos especiais, riscos relacionados à segurança da informação, já que tudo se relaciona à rede, e dificuldades de supervisão, por se tratar de uma nova forma de gerenciamento dos subordinados.

A partir do exposto, evidencia-se que o sujeito que figura como alvo principal das consequências provenientes da alteração do regime presencial para o teletrabalho é o empregado, já que lida em sua rotina diária com a intersecção entre o trabalho e a vida pessoal em detrimento da flexibilidade existente nesse regime. Essa última se explica pela possibilidade atribuída ao empregado de escolher o horário em que irá exercer suas atividades profissionais, possibilitando uma maior liberdade em conciliá-las aos encargos da vida pessoal. Essa seria, na teoria, a principal vantagem do teletrabalho, capaz de proporcionar ao teletrabalhador uma melhor qualidade de vida.

Entretanto, é crescente a conflitualidade em gerenciar o tempo dedicado à vida privada e à atividade laboral, uma vez que o trabalhador passa a ser avaliado, ainda mais, pela quantidade de sua produção. Entende-se, assim, o dever de produzir mais, já que o trabalho passa a ser realizado em um ambiente, teoricamente, mais tranquilo, propiciando, por isso, o aumento da produtividade. Desse modo, o

teletrabalhador se vê compelido a mostrar a sua eficiência, de maneira mais acentuada do que no regime presencial e para corresponder a isso, passa a destinar mais horas ao labor do que a jornada normal[24].

Diante disso, ocorre uma invasão do espaço familiar pelo labor, acarretando uma espécie de vínculo constante com o ambiente de trabalho que, agregado ao isolamento profissional, torna-se gatilho para o desenvolvimento de síndromes como o estresse e a ansiedade.

O estresse, definido como um conjunto de reações desenvolvidas pelo organismo do indivíduo ao ser submetido a situações que demandem esforço para a adaptação, pode ser evidenciado no teletrabalho através da constante busca de se amoldar às exigências de cumprimento de metas e resultados. Essa realidade, somada ao desequilíbrio entre o cumprimento das tarefas profissionais e das tarefas da vida particular, gera um trabalhador improdutivo, hostil e insatisfeito com o labor.

Tais consequências não são diferentes no tocante ao isolamento profissional, uma vez que afastado da convivência com os colegas e apartado da convivência familiar, já que destina maior parte do seu tempo ao trabalho, enfraquece o sentimento de pertencente a uma coletividade e, consequentemente, de construção de identidade gerada pelo convívio social. Desse modo, pode ocasionar, além da improdutividade e insatisfação, o desenvolvimento de transtornos mentais como a depressão e a síndrome do pânico, cada vez mais comuns atualmente.

Assim como evidenciado pelo relatório publicado, em 2017, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Eurofound[25], intitulado "Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho"; o qual sintetiza uma pesquisa realizada pelas duas organizações, apresentando aspectos positivos do teletrabalho, todavia enfatizando os seus aspectos negativos e preocupantes.

---

24 A jornada normal de trabalho não excederá 8 horas diárias, conforme art. 58 da CLT. O teletrabalho está incluído no rol de exceção à regra geral de duração do trabalho, conforme o art. 62, III, CLT.

25 Pesquisa realizada em 15 países: Brasil, Estados Unidos, Argentina, Índia, Japão e dez Estados-membros da União Europeia: Bélgica, França, Finlândia, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia e Reino Unido.

A partir dele, entende-se que, apesar de as tecnologias modernas de comunicação facilitarem um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, também diminuem os limites existentes entre as duas, desenvolvem, então, riscos de resultados negativos em termos de saúde e bem-estar ao trabalhador, como já apresentados anteriormente. Como solução a essas problemáticas, o relatório sugere a adoção do teletrabalho em tempo parcial que seria capaz de manter o vínculo entre os colegas de trabalho, contribuindo para a sociabilidade, e a indispensável garantia de respeito aos períodos mínimos de descanso dos trabalhadores.

Nesse sentido, é evidente a existência de vantagens ao teletrabalhador como: a redução dos deslocamentos entre residência e trabalho, fator preponderante para melhorar as condições de trabalho, principalmente nas grandes metrópoles; diminuição de custos, referente à alimentação, ao vestuário e ao transporte; aumento das oportunidades de trabalho, sobressaindo-se às limitações regionais; além da maior autonomia e flexibilidade no emprego.

No entanto, todos esses aspectos positivos se tornam indiferentes quando o trabalhador perde a qualidade de vida, passando a viver em função do trabalho diante da sobreposição do profissional frente ao pessoal, observando tempos cada vez menores de intervalos entre as jornadas e consequentemente, de descanso, fator primordial para garantir, além da qualidade da produção, a saúde física e mental.

O DIREITO À DESCONEXÃO E O SEU FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Diante do exposto no presente trabalho, compreende-se a tecnologia como elemento responsável por modificar, ao longo da história, as relações de trabalho, gerando consequências aos seus sujeitos.

Desse modo, a modalidade do teletrabalho, como uma das expressões da tecnologia no âmbito laboral, vem acarretando consequências à saúde e à segurança do trabalho, ocasionadas pelas jornadas excessivas e, consequentemente, à imersão do labor na vida pessoal; fazendo com que um instrumento capaz de, em tese, proporcionar equilíbrio entre a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida profissional pela flexibilidade, torne-se gatilho à exaustão do trabalhador.

Destarte, frente a essa realidade, apresenta-se o direito à desconexão definido como o direito de o trabalhador não permanecer conectado ao empregador fora dos horários determinados de trabalho, assegurando o seu direito de descanso, lazer e completo desligamento do labor. Para a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 660):

> O direito à desconexão é o direito do trabalhador de se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.

Esse instituto se mostra como essencial diante da modalidade do teletrabalho, já que ao integrar em sua própria residência a vida pessoal e a profissional, uma confusão se instaura, provocando um embate com o direito ao não-trabalho. Esse embate se caracteriza, principalmente, pelo teletrabalhador que, levado a cumprir as metas e focado exclusivamente em trabalhar, não faz proveito de um tempo de descanso, deixando de lado algo essencial a qualquer indivíduo. Sobre esse último, Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 767) em sua obra salienta que:

> Outro direito fundamental do trabalhador é o direito ao descanso. O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.

Nesse sentido, ao se falar em não-trabalho, não se engloba unicamente não realizar nenhuma atividade laboral, mas, efetivamente, desconectar-se desse. Assim, está diretamente ligado ao direito às

férias, ao repouso semanal remunerado, ao intervalo intra e interjornadas, à saúde, ao lazer, à segurança do trabalho e à vida privada. Não se trata, então, de incentivar o ócio, mas sim de respeitar, durante o labor, requisitos essenciais à preservação de direitos conquistados pelos trabalhadores contra instrumentos invasivos que infringem na vida íntima, no convívio familiar, no repouso e no lazer do trabalhador.

Destarte, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 2), pioneiro na discussão a respeito do direito à desconexão, afirma que o titular desse direito não é unicamente o trabalhador, mas também toda a sociedade, posto que o trabalho excessivo por parte de alguns pode representar o desemprego de outros. Dessa forma, não se trata de um direito a não trabalhar completamente, mas, na realidade, a trabalhar menos, preservando a saúde e vida privada do trabalhador que deve, essencialmente, dispor de tempo livre.

Nesse contexto, ao ser o trabalhador privado de tempo livre de descanso – seja inter ou intrajornada, ou as férias – está dispondo completamente ao empregador o seu preciosíssimo tempo de vida, que não deveria ser destinado unicamente ao labor. Apesar de ser entendido como essencial ao indivíduo, sendo, inclusive, um direito social assegurado pela Constituição Federal de 1988, o trabalho é apenas um dos aspectos essenciais à composição da vida humana e, por isso, deve-se enfatizar a importância de atividades como a leitura, as artes cênicas, o cinema, a música, enfim, tudo o que dignifique e traga novos sentidos à existência humana.

Nesse contexto, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 20) escreve:

> Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano), encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho amigo; para que leia livros, assista filmes, etc.; para que tenha tempo para rir, chorar se emocionar... não se adquire plenitude do ser sem o sentimento. Este

> sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação.

É inegável, pois, o papel das tecnologias na mitigação ao direito à desconexão que surgem como um amplificador da subordinação excessiva ao trabalho na medida em que possibilitam o acesso constante às tarefas e o controle efetivo da produção por parte do empregador. Tudo isso leva ao obreiro a uma dependência cada vez maior desses instrumentos tecnológicos, os quais deveriam ser utilizados em seu benefício, todavia passam a sobrecarregá-lo, prejudicando os momentos em que deveria estar desconectado.

Diante disso, assegurando a importância de tal instituto, salienta-se que o desrespeito à desconexão pode acarretar em dano moral para o empregado, conforme jurisprudência a seguir:

> DIREITO À DESCONEXÃO. VIOLAÇÃO. DANO MORAL. O direito à desconexão ou ao tempo livre (para descanso, lazer etc.) é um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais internacionais, que tem por objeto a preservação: a) do trabalhador - sob as vertentes fisiológica, psicológica, sociológica, política e espiritual; b) da sociedade - sob a vertente econômica. A violação ao direito à desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral (TRT-24 00009495820105240041, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, Data de Julgamento: 13/05/2014, 1ª TURMA).

E, ainda:

> RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. (...) A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma

> questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo". Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. (...) Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 2058-43.2012.5.02.0464, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017).

Desse modo, o direito à desconexão se encontra fundamentado a partir dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana, do lazer e a da proteção à saúde, higiene e segurança previstos na Carta Magna. O princípio da dignidade humana se encontra positivado no art.1°, III, da CF/88 e serve de fundamento para os demais direitos; por isso, jamais será possível que uma imposição venha a afetar o bem protegido por ele.

Logo, no Direito do Trabalho, esse princípio fundamental serve para assegurar as condições trabalhistas, associando-se ao princípio trabalhista de proteção ao trabalhador, isto é, hipossuficiente, a fim de que lhe sejam garantidos direitos mínimos, uma vez que é a parte mais frágil da relação jurídica existente. Por isso, um ambiente saudável e digno para a melhor realização do labor é essencial, associando-se ao respeito à vida privada do trabalhador que não pode deixar de ser gozada em função do excessivo tempo de trabalho.

O direito ao lazer está consignado no art. 6° da Constituição Federal de 1988 e garante o livre dispor do tempo da maneira que melhor convier ao indivíduo para que possa desenvolver sua personalidade, caracterizando-se um instrumento garantidor da dignidade da pessoa humana uma vez que possibilita ao trabalhador tempo disponível para o exercício de sua cidadania e para usufruir de momentos de entretenimento, elemento essencial para a qualidade de vida de qualquer indivíduo. Assim, Nascimento (2014, p. 767) escreve:

> O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

No tocante à proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalhador, observa-se o art. 7°, XXII, da CF/88 que assegura esses direitos por meio de normas a fim de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, protege-se, então, a integridade física, a saúde e a capacidade de labor do trabalhador. A partir disso, entende-se que esse direito fundamental perpassa a ideia de doenças ocupacionais, vai além: assegura ao trabalhador a manutenção do seu bem-estar físico, mental e social.

A proteção a esses aspectos tem sido buscada também pelo direito à desconexão já que a saúde do trabalhador tem sido posta em segundo plano em detrimento da constante necessidade de estar conectado ao seu trabalho. Tal instituto busca, desse modo, evidenciar a imprescindibilidade de proteger a saúde do proletário, até como aspecto essencial para a boa produção.

Apesar do seu fundamento constitucional, não existe norma específica no Brasil que regulamente o Direito à desconexão. Contudo, existe um Projeto de Lei, PL 6038/2016, que no momento encontra-se arquivado, o qual objetiva acrescentar o art. 72-A na CLT para

dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Entretanto, em outros países, como a França, já existe normatização específica.

Desde o dia 1° de janeiro de 2017, entrou em vigor, na França (*Legifrance: Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016 publiée au Journal officiel de ce jour*), a lei n° 2016-1088, a qual dispõe que os empregados podem ignorar mensagens de trabalho, sendo eletrônicas ou telefonemas, após seu horário de efetivo labor, assegurando, portanto, o direito à desconexão. A lei é destinada a empresas com 50 ou mais funcionários e autoriza que empregados e empregadores negociem como será feito o uso de e-mails e aplicativos de mensagens fora do expediente.

De todo modo, a regulamentação de uma lei específica sobre esse instituto se torna benéfica tanto para o empregado, tornando-se a desconexão um direito imposto, passando a ter garantia específica, contribuindo, então, para a sua efetividade; quanto para o empregador uma vez que o empregado, após o seu descanso, certamente voltará ao labor usando sua força de trabalho de forma integral, posto que terá a sua saúde física e psíquica preservadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, o desenvolvimento ao longo do tempo dos meios de comunicação e informação, em detrimento da crescente evolução tecnológica, fez com que a pressão e a exigência se tornassem maiores perante o trabalhador, surgindo novos modelos de trabalho pautados, especialmente, na utilização de recursos eletrônicos de informática e de comunicação, como o teletrabalho viabilizado por essa última que permite o labor fora do estabelecimento e estando enquadrado, de acordo com a Consolidação de Leis Trabalhista, como relação de emprego.

A Lei n°13.467/2017 acrescentou o Capítulo II-A ao Título II da CLT tratando sobre o teletrabalho, devendo o trabalho nesse regime observar aquilo determinado neste capítulo. Em seus artigos, caracteriza essa modalidade como diferente do trabalho externo uma vez que, apesar de realizar as atividades fora da dependência do empregador, utiliza-se, essencialmente, de tecnologias de informação e comunicação. Ademais, deve constar expressamente definido no

contrato individual de trabalho o regime de teletrabalho, especificando as atividades a serem realizadas. Nos demais artigos, ainda trata da alteração de regime, da aquisição dos equipamentos e das instruções de segurança.

Destarte, ao analisar os aspectos positivos e negativos dessa modalidade, chega-se à conclusão de que muitas são as vantagens desse regime, tanto para a sociedade quanto para, especificamente, o empregador. Entretanto, as consequências negativas promovem fortes impactos na vida do trabalhador, influenciando em sua qualidade de vida ao prejudicar o seu bem-estar físico e mental em decorrência do isolamento, do trabalho exacerbado e da imersão do trabalho na vida privada. Podem gerar, diante disso, o desenvolvimento de síndromes como depressão, ansiedade, estresse, mitigando a saúde do trabalhador e, consequentemente, a própria produção.

A partir dessa realidade, faz-se necessário garantir o Direito à desconexão, conceituado como o direito do trabalhador de usufruir de momentos totalmente desvinculados do seu labor com o objetivo de recarregar energias e gozar de períodos de relaxamento e lazer pessoal, essenciais para a construção da dignidade humana e para a efetivação do princípio trabalhista de proteção ao hipossuficiente, intrinsicamente ligados.

Pode-se dizer, então, que esse é um direito fundamental do trabalho que, apesar de não existir em regulamentação específica no Brasil, está fundamentado através da Constituição Federal por meio dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana, do lazer e da proteção à saúde, higiene e segurança. E, além de sua previsão implícita nos descansos semanais, intervalos, férias, limitação da jornada, encontra-se aparado através dos entendimentos jurisprudenciais, essenciais para demonstrar a relevância do instituto no mundo fático.

Diante do exposto, não há dúvidas da essencial evolução trazida pela tecnologia e do quanto essa é facilitadora da vida do indivíduo em diversos aspectos. Todavia, frente às relações trabalhistas e, essencialmente, ao regime de teletrabalho, faz-se necessário assegurar que o instituto do direito à desconexão será amplamente observado, fazendo com que a tecnologia não se torne uma arma frente ao teletrabalhador. É essencial, por isso, a consciência do próprio empregador,

da efetiva necessidade de proteger a saúde física e psíquica do seu empregado a fim de proporcionar melhores relações de trabalho e eficiente produção.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, Chafia. Teletrabalho: vantagens e desvantagens na perspectiva de servidores do Instituto Serzdello Corrêa. 56 f. Monografia (Bacharelado) – Departamento de Administração, Universidade de Brasília, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Câmara dos Deputados, 49° Edição, 2016.

______. Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 de março de 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012, fl. 660.

Cf. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERNANDES, Maria Gabriela. As novas tecnologias nas relações de trabalho: o direito de desconexão. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI283098,81042 As+novas+tecnologias+nas+relacoes+de+trabalho+o+direito+de+desconexao/>. Acesso em: 21/03/2019.

______. Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho/>. Acesso em: 19 de março de 2019.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467/259>. Acesso em: 08 de abril de
2019.

FRANÇA. Lei n° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016. Reformando a legislação trabalhista e dando mais peso à negociação coletiva. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id#JORFARTI000032984268. Acesso em: 08 de abril de 2019.

FREIRE, Karolina Ferreira. Direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador. 85 f. Monografia (Bacharelado) – Direito, Universidade Federal da Bahia, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 10. ed. ver, ampl. e atual. - Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

GRILLO, Brenno. Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil/>. Acesso em: 18 de março de 2019.

JÚNIOR, Jessé de Souza Oliveira. Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade. 56 f. Monografia (Especialização) - MBA Gestão Estratégica a Distância, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2013.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. Disponível em: http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf. Acesso em: 08 de abril de 2019.

LANDI, Fábio. Novas tecnologias e a duração do trabalho. 23 f. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 19 de março de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Célio Pereira Oliveira. DIREITO DE DESCONEXÃO FRENTE ÀS NOVAS TECNOLOGIAS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/Direito_desconexao.pdf/>. Acesso em: 19 de março de 2019.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 22, n. 253, jul. 2010.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. O Direito à desconexão: instituto fundamental de proteção no trabalho. 72 f. Monografia (Bacharelado) – Direito, Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Socais do Centro Universitário de Brasília, 2015.

ONU BR. Relatório da OIT destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. Disponível em: < https://

nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/>. Acesso em: 12 de março de 2019.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf. Acesso em: 19 de março de 2019.

TUTELA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA: SUTILEZAS DA SÍNDROME DE BURNOUT MENTAL HEALTH PROTECTION OF WORKERS IN WORK REFORM: SUBTLETY OF BURNOUT SYNDROME

Dhávila Beatriz Vitorino[26]
Sandra Mylena de Andrade Araújo[27]

INTRODUÇÃO

As constantes mudanças no mundo do trabalho impõem condições de trabalho muitas vezes extenuantes aos trabalhadores. Condição que se agrava em momentos de crise que ampliam incertezas e vulnerabilidades em torno do trabalho, notadamente, no que diz respeito a pressões internas e à iminência de perda do emprego.

Ao debruçarmos sobre as concepções do direito do trabalho, põem-se, em evidência, o seu conteúdo e a sua extensão, sendo assim destaca-se que a busca pela segurança do trabalho expandiu suas

26 Bacharelanda em Direito pelo Unifacisa em Campina Grande, Paraíba. E-mail: dhavilabeatriz@gmail.com

27 Bacharelanda em Direito pelo Unifacisa em Campina Grande, Paraíba. E-mail: mylena_000@hotmail.com

fronteiras para além do cuidado com o estado físico do trabalhador, alcançando também, assim, a proteção do seu estado mental. Entretanto, por mais que esta discussão exista há anos, a referida ainda não é tão reconhecida no campo prático.

Por isso, é de extrema importância dar-se atenção a tal problemática e buscar a adoção de iniciativas que promovam, também, o bem-estar psicológico dos funcionários no seu ambiente de trabalho. Como exemplo mais rotineiro de problemas desenvolvidos em virtude do desgaste psicológico, tem-se a Síndrome de Burnout. Por isso, são legítimas todas as estratégias de saúde e bem-estar que lidem com a prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação para todas as síndromes e doenças que decorram desse desgaste.

As questões que nortearão o desenvolvimento deste estudo estão centradas na seguinte problemática: levando-se em conta que o cansaço físico e emocional do trabalhador o eleva a uma perda de motivação laboral, como a Reforma Trabalhista tratou da saúde mental do trabalhador?

A partir de tal questão, o presente estudo tem como objetivo levantar os principais aspectos da Síndrome de Burnout à luz da Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista. Portanto, refletir sobre as transformações no mundo do trabalho no atual contexto histórico, social e econômico é uma tarefa de grande relevância científica, pois, na seara jurídica, ainda são poucos os estudos e contribuições teóricas que tratam da saúde mental do trabalhador perante os desdobramentos da Síndrome de Burnout.

Utilizou-se, enquanto metodologia de pesquisa e estudo, o levantamento bibliográfico e jurisprudencial, de modo que aspectos envolvendo a Síndrome de Burnout fossem desvelados e melhor compreendidos. Para tanto, o texto foi organizado da seguinte forma: inicialmente, um breve levantamento histórico do direito à saúde no ambiente de trabalho. Em seguinte, as definições da patologia em tela, para daí, apresentar a ideia de dano extrapatrimonial trabalhista, buscando identificar como a legislação percebe ou não a saúde mental do trabalhador e a referida jurisprudência. Por fim, as considerações finais com os principais resultados do estudo.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO À SAÚDE NO CONTEXTO LABORAL

O trabalho mentalmente elaborado e relativo à sobrevivência material é atividade própria do ser humano. A raça humana evoluiu conforme as suas necessidades, dificuldades e interesses; portanto, faz-se dependente e ligado às relações econômicas vigentes em cada período histórico específico. A história da saúde dos trabalhadores aparece como um subcapítulo da história popular, assim, com a evolução do trabalho humano e de suas formas de proteção, torna-se necessário algo que venha a salvaguardar a saúde do trabalhador.

O direito à saúde do trabalhador vem evoluindo desde as primeiras anotações sobre doenças do trabalho e sua relação com o ambiente. A origem das doenças profissionais foi revelada por Hipócrates, considerado o "pai de medicina", por conta dos mineradores de estanho à época da Civilização Greco-Romana. Portanto, desde as primícias, tem-se comprovado que as atividades laborativas podem causar patologias.

No ano de 1700, na Itália, o médico Bernardino Ramazzini ficou conhecido como o "pai de medicina do trabalho" ao publicar a obra "As doenças dos trabalhadores". O livro trazia descrições detalhadas de cinquenta profissões distintas e as doenças a elas relacionadas, como, por exemplo, pneumoconioses, estresse, neuroses e lesões por esforços repetitivos, dentre outras. Devido a sua importância, a repercussão foi mundial.

No século XVIII, surge a Revolução Industrial, no qual embasou uma nova fundamentação da ciência jurídica trabalhista, seja pela nova concepção de trabalho, seja pelos acidentes e doenças profissionais que deles advinham. Assim, favoreceu o desenvolvimento da Medicina do Trabalho. Diante da realidade social, estrutura inadequada dos locais de trabalho aliada à ausência de recrutamento adequado dos trabalhadores, houve um crescente número de acidentes.

Em 1802, o Parlamento Britânico aprovou a "Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes", pioneira na proteção aos trabalhadores. Segundo Miranda (1998, p.2), esta lei pôs limites na duração da jornada de trabalho, para 12 horas ao dia, além de proibir o trabalho noturno, como também tomar medidas para melhorar o ambiente laboral.

Outrossim, cumpre-se salientar que foram medidas ineficazes, no que diz respeito à redução no número de acidentes de trabalho.

Anos mais tarde, em 1833, aplicando-se a todas as empresas da Inglaterra, "foi baixado o *"Factory Act"* – Lei das fábricas –, que foi considerada como a primeira legislação realmente eficiente no campo da proteção ao trabalhador.

> [...] Proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos e restringia as horas de trabalho destes a 12 horas por dia e 69 por semana; as fábricas precisavam ter escolas que deveriam ser frequentadas por todos os trabalhadores menores de 13 anos; a idade mínima para o trabalho era de 9 anos, e um médico deveria atestar que o desenvolvimento físico da criança correspondia a sua idade cronológica. (NOGUEIRA, 1979, p. 11).

Outro momento histórico marcante para a evolução do direito do trabalho é a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, baseada no Tratado de Versalhes. Com o objetivo de uniformizar as questões trabalhistas e reverter às condições subumanas do trabalho. No pós-guerra, considerando todo o contexto, foi aprovada, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos reforçando o direito ao trabalho, condições justas e favoráveis de trabalho.

Christophe Dejours (2018), em sua obra "A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologias do Trabalho", aponta que *in verbis*:

> [...] o subdesenvolvimento prolongado das psicopatologias do trabalho se explica, antes de mais nada, por fenômenos de ordem histórica. Se a psicopatologia do trabalho não for estudada, é porque as condições para seu crescimento ainda não estavam reunidas, ao contrário do que acontece agora. Por história, entenderemos não só a história dos operários, mas principalmente a história do movimento

> operário e da correlação de forças entre os trabalhadores, patrões e Estado. A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.

Isto posto, a busca pela segurança do trabalho expandiu suas fronteiras para além dos "muros" das fábricas e organizações em geral e traz, na atualidade, um campo amplo de proteção para saúde física do trabalhador, mas não com disposições que retratam a saúde mental. À vista disso, por mais que esta discussão venha sendo feita, há algum tempo, nas ciências da saúde, no meio jurídico, não se apurou o olhar para tais questões, principalmente, para as sutilezas da saúde mental do trabalhador, assim faz-se necessário avivar o debate com iniciativas que promovam o bem-estar psicológico de funcionários no ambiente de trabalho. Porquanto, legitimar intervenções como parte de uma estratégia integrada de saúde e bem-estar que inclua prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação é essencial ao trabalhador.

SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (BURNOUT)

Derivado do inglês, o jargão *Burnout* significa "queimar fora", "desgaste", e, no cotidiano da população inglesa, refere-se àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. É creditado a Herbert J. Freudenberger o pioneirismo no uso de tal denominação em seu artigo, datado de 1974, para chamar a atenção da comunidade científica às situações nas quais os profissionais de saúde estão expostos em função de seu trabalho.

Durante algum tempo, a Síndrome de Burnout era relacionada apenas a campos profissionais que, por sua natureza, são submetidos diariamente a altos níveis de tensão e estresse, como médicos, policiais e bombeiros, todavia, os estudos avançaram e demonstraram que tal síndrome pode ser identificada em qualquer área profissional de atuação.

Sendo assim, em síntese, a Síndrome de Burnout é caracterizada pelo esgotamento. Entretanto, há um ponto nessa síndrome que a diferencia do estresse rotineiro, da ansiedade e da depressão tal qual conhecemos, e nesse sentido é a definição de Maslach e Jackson (1981 *apud* BENEVIDES-PEREIRA p. 14) ao dizer que se trata de um cansaço físico e emocional que leva a uma perda de motivação para o trabalho, que pode evoluir até o aparecimento de sentimentos de fracasso. Ou seja, para ser Síndrome de Burnout, obrigatoriamente, todo esse desgaste deve estar ligado à atividade laboral.

A Síndrome de Burnout ou, como ficou conhecida no Brasil, Síndrome do Esgotamento Profissional tem sido alvo de grande preocupação, tanto em relação ao trabalhador e sua saúde, como em relação à empresa e sua produtividade. Isso porque, segundo Estudos da Escola de Economia de Londres de 2016, o Esgotamento Profissional faz só o Brasil perder 63,3 bilhões de dólares anualmente. Além disso, também em 2016, foram 75,3 mil afastamentos motivados por depressão no trabalho registrados pela Previdência Social do Brasil.

Diante desse cenário, cumpre-se saber como é possível a identificação do Burnout. Em virtude disso, foi desenvolvido um questionário por um grupo liderado pela psicóloga americana Christina Maslach, chamado MBI (Maslach Burnout Inventory), o qual torna possível a identificação sob três óticas: exaustão emocional, quando o profissional não tem mais capacidade de dar mais de si em um nível psicológico; despersonalização, atitude negativa em relação ao trabalho; e insatisfação pessoal, o profissional se sente infeliz e insatisfeito com seu desempenho e seu trabalho, como um todo.

O tratamento para a Síndrome do Esgotamento Profissional é feito com acompanhamento psicoterápico e em alguns casos, até mesmo, com o uso de medicamentos (antidepressivos e/ou ansiolíticos). De qualquer forma, tanto o tratamento como a prevenção são realizados, principalmente, com mudanças nas condições de trabalho. É de extrema necessidade políticas públicas e também políticas internas das próprias empresas em relação a esse problema, até porque, diante de um mercado de trabalho rápido e competitivo, não tarda tal síndrome vir a ser considerada problema de saúde pública, tal qual já acontece nos Estados Unidos.

A SÍNDROME DE BURNOUT APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A Constituição Federal de 1988, em seu art.196, caput, dispõe que é a saúde um direito de todos. Além disso, no art. 200, ao longo de seus incisos, atribui ao Sistema Único de Saúde a competência para executar ações de vigilância em relação à saúde do trabalhador, bem como colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Sobre o que se entende por saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS) dispõe que ela é o "estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consistindo somente da ausência de uma doença ou enfermidade". Isto indica dizer que tutelar a saúde do trabalhador não está relacionado, apenas, aos aspectos físicos, como salubridade, ou aos aspectos sociais, como a harmonia entre os colegas de trabalho; mas, também, ao aspecto mental, psicológico.

A depressão no ambiente laboral, como já mencionado, tem sido chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, ou, *Burnout,* e a Associação Internacional de Gestão de Estresse estima que, só no Brasil, 32% dos profissionais apresentam tal síndrome. Todavia, mesmo diante deste desanimador cenário como o supramencionado, as únicas disposições normativas referentes ao assunto, no Brasil, são a Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999, do Ministério da Saúde que contempla lista de doenças relacionadas ao trabalho e nela está incluída a Síndrome de Burnout; e o Decreto 6042, de 2007, que incluiu no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, na lista B de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, a já mencionada Síndrome.

Contudo, não há na legislação trabalhista pátria nenhuma disposição específica sobre o assunto, sequer há a menção sobre saúde mental. Apesar de alguns artigos tratarem sobre a saúde, ela sempre cai, na aplicação prática, no aspecto físico. Mesmo tendo a Reforma Trabalhista o mote de "modernização", a legislação é lacunosa no que diz respeito à percepção dos impactos que o meio ambiente de trabalho pode causar na saúde mental do trabalhador, haja vista uma intensificação das exigências sobre os trabalhadores que permanecem no mercado de trabalho em tempos de desemprego e crise

econômica. Isso é o que se depreende a partir da leitura dos seguintes artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acrescentados pela lei 13.467/2017:

> Art.611 – A – A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e IV do caput do art.8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (...)
> (...)
> III – intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
> (...)
> XII – enquadramento do grau de insalubridade.
>
> Art.611 – B – Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos:
> (...)
> Parágrafo Único. Regras sobre duração de trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (CESPEDES; ROCHA; 2018, p. 1.028).

Com isto posto, percebe-se que o legislador desconsiderou, em primeiro lugar, a Súmula 437, II, do Tribunal Superior do Trabalho que dizia ser inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que suprimisse ou reduzisse o intervalo intrajornada por este se constituir como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Em segundo lugar, sobre o adicional de insalubridade poder ser relativizado em seu grau de enquadramento por meio de negociação coletiva, agiu a contraponto do que diz o Capítulo V da CLT, na qual a insalubridade é inserida no título "Da Segurança e Medicina do

Trabalho" (FREITAS, 2018).

Tais alterações trazem riscos reais de danos ao meio ambiente do trabalho e aqui se compreende desde as edificações do estabelecimento, até os meios de prevenção à fadiga, passando por jornadas de trabalho, horas extras, entre outros (NASCIMENTO, 1999).

Diante desse quadro, o Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 1º região, Cláudio Victor de Castro Freitas, afirma que isso pode gerar consequências nefastas aos trabalhadores, deixando claro que tais consequências não se limitam apenas ao aspecto físico, como também ao mental:

> (...) eis que podem se submeter à estafa física e mental diante de uma redução de seu intervalo intrajornada para alimentação e descanso, bem como aos riscos maiores em uma atividade insalubre, mas qualificada coletivamente em grau inferior produzindo consequências negativas, na maioria dos casos de forma acumulada e causando lesões de toda ordem de forma imediata ou, talvez, muito tempo após o encerramento da prestação laboral" (FREITAS, 2018).

A estafa mental pode caracterizar-se como sintoma da Síndrome do Esgotamento Profissional e, ainda assim, não houve qualquer direção no sentindo de proteção do legislador reformista para com tal problemática. Restou-se, assim, aos tribunais o enquadramento da Síndrome de Burnout como doença profissional, ocupacional ou de acidente de trabalho. De tal forma, diante da configuração dos elementos da responsabilidade civil, surge a possibilidade de condenação, inclusive solidária, dos causadores do dano, sendo a culpa presumida, gerando, portanto, o dever indenizatório, seja ele de cunho moral ou material, individual ou coletivo.

Sobre o montante condenatório,

> (...) temos pela inconstitucionalidade material do disposto nos artigos 223-A e 223, § 1º da CLT,

> acrescentados pela Reforma Trabalhista. Isso porque criam uma limitação à análise da violação à honra e dignidade do trabalhador somente ao disposto na CLT, apresentando nítida contradição interna normativa e mediante interpretação sistemática com o artigo 8º da CLT (que permite a aplicação da legislação civil subsidiariamente, já que a CLT não possui o caráter de completude desejado), bem como por parametrizar a dignidade da pessoa humana de acordo com o salário que possui (artigo 223-G, § 1º), violando-se especialmente os artigos 1º, IV, bem como artigo 5º, V e X da CRFB/88, tema este já analisado pelo STF e STJ (FREITAS, 2018).

Dessa maneira, é notório a importância de se haver uma tutela normativa, no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, tratando desde a prevenção até a indenização no caso de desenvolvimento da Síndrome do Esgotamento Profissional. Tal tutela visa não apenas à manutenção ao direito da saúde e à dignidade do trabalhador, que devem ser prioridade, mas também a própria produção e avanço da empresa.

ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

O Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, nº. 316-11.2012.5.03.0037, proferido pelo Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, consignou que os sintomas apresentados pelo autor eram característicos da "Síndrome de Burnout" ou "Síndrome de Esgotamento Profissional". Logo, registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999, do Ministério da Previdência Social.

Assim, cumpre-se destacar que, desde o ano de 2014, no Brasil, o Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o trabalhador pela

patologia adquirida, seja um dano moral, material ou estético decorrente de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. Bem como, os tribunais seguem o entendimento de que se tratando de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício.

Dessa forma, faz-se mister registar que a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

Tal posicionamento pode ser encontrado em sua integralidade abaixo, *ipsis litteris*:

> Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. 1. Doença ocupacional. "síndrome de Burnout" ou "síndrome de esgotamento profissional". Gestão por estresse. Responsabilidade civil do empregador. Indenização por danos morais e materiais. 2. Do quantum indenizatório. Decisão denegatória. Manutenção. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico

ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da "Síndrome de Burnout" ou "Síndrome de Esgotamento Profissional", bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de

> 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença. Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, escorreita e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido (TST – 3ª Turma- AIRR-1 316-11.2012.5.03.0037- Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado - Publicado acórdão em 03/10/2014).

O Tribunal Regional do Trabalho, por meio da Relatora Denise Alves Horta, no ano de 2017, julgou dois Recursos Ordinários, de nº. 0010855-18.2016.5.03.0180 e outro de nº. 0011486-43.2015.5.03.0132, tratando-se ambos da Síndrome de Burnout, tanto como doença ocupacional como, também, assédio moral, embasando a devida indenização.

À priori, foi exposto pelo TRT que, quando o empregador expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, configura-se assédio moral. O Tribunal não tolerou consultas arbitrárias e abusivas, que atentaram contra a dignidade do empregado e faltaram com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador.

Posto isso, a agressão aos direitos de personalidade do trabalhador o levou ao quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"). Sendo assim, o empregador foi responsabilizado pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e no art. 5, incisos V e X, da Constituição Federal, como exposto abaixo:

> RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivos e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos de personalidade, não se tolerando consultas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e faltem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO- Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186

> e 927 do CCB e art. 5, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 – RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180, Relator: Denise Alves Horta, QUARTA TURMA)
> DOENÇA OCUPACIONAL - SINDROME DE BURNOUT - INDEIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal (TRT-3 – RO 00114864320155030132 0011486- 43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma).

Por conseguinte, o egrégio Tribunal Regional do Trabalho (TRT-22) reconheceu que pelo assédio moral sofrido dentro de seu ambiente de trabalho acabou desenvolvendo uma doença crônica chamada de Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), sendo devida a condenação da empresa reclamada em indenização por danos morais.

Ademais, houve, também, conversão do pedido de demissão em rescisão indireta. Explica-se: restou evidenciado nos autos que a parte obreira foi compelida a pedir demissão pela forma diferenciada com que era tratada por seu chefe imediato, evidenciando as pressões por ela sofridas, sendo, pois, devido à conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, com a consequente condenação da parte recorrida ao pagamento do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS, bem como de liberação das guias de FGTS e seguro-desemprego, infratranscrito:

> DESVIO DE FUNÇÃO - NÃO COMPROVAÇÃO - HORAS EXTRAS INDEVIDAS - Inexistindo nos autos provas da realização de atividades

> privativas de Jornalista, mantém-se a sentença que indeferiu o pedido de horas extras com base na jornada reduzida do art. 303 da CLT. ASSÉDIO MORAL - SINDROME DE BURNOUT - INDIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - Comprovado nos autos que o tratamento do chefe superior imediato colocou a parte trabalhadora em situações vexatórias, com tratamento hostil que comprometeu a sua saúde, levando-o ao acometimento de doença crônica chamada de Síndrome de Burnout (Síndrome do "esgotamento profissional"), é devida a condenação da empresa reclamada em indenização por danos morais. CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA - DEVIDA - Resta evidenciado nos autos que a parte obreira foi compelida a pedir demissão pela forma diferenciada com que era tratada por seu chefe imediato, evidenciando as pressões por ela sofridas, sendo, pois, devido à conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, com a consequente condenação da parte recorrida ao pagamento do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS, bem como de liberação das guias de FGTS e seguro-desemprego (TRT-22- RO: 0000356904201652200004, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 21/11/2017, SEGUNDA TURMA).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há, no imaginário popular, a associação entre doença e passividade quando o trabalhador é acometido por alguma enfermidade que o impede de trabalhar (seja por determinado período ou por toda a vida) de modo que toda doença seria, de alguma forma, voluntária (DEJOURS, 2018). Se tal ideia é aceita ao se tratar de doenças físicas, muito mais quando está se lidando com as doenças psíquicas.

Todavia, tal ideia é fruto da pouca importância que é dada a essa

problemática, mesmo sendo, hoje, uma enfermidade proveniente do desgaste mental, Síndrome de Burnout, a maior causa de afastamento de trabalhadores de seus ambientes laborais. Diante disso, buscando elementos de proteção à saúde mental do trabalhador na Lei 13.467/2017, chegou-se à conclusão de que o legislador não priorizou tais questões, caracterizando, inclusive, um enfraquecimento do princípio da proteção. Mantêm-se, no nosso ordenamento jurídico, como únicas disposições normativas sobre o tema, o Decreto que regulamenta a Previdência Social e a Portaria do Ministério da Saúde, já devidamente citados.

Entretanto, o que a Previdência Social trouxe foi uma maior discricionariedade por parte dos empregadores, ao permitir que determinados temas pudessem ser resultados de acordos e convenções coletivas. O problema disso é que, conforme preleciona Dejours, muitas vezes, a organização de trabalho concebida pelas empresas é estranha aos próprios trabalhadores, chocando-se diretamente com sua vida mental, afetando assim suas aspirações, motivações e desejos (característica do Burnout). Sendo assim, coube aos tribunais a responsabilidade de tratar com o tema, de maneira que os afetados pela síndrome não careçam de tutela e possam receber as devidas indenizações.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **O que é Síndrome de Burnout. E quais as estratégias para enfrentá-la.** 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/>. Acesso em: 25 mar. 2019.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. Burnout, por quê? Uma introdução. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. (Org.). **Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p.14-20.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. **SÍNDROME**

DE BURNOUT: AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO QUE ADOECEM. 2016. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Dos princípios fundamentais: Dos direitos e garantias fundamentais. Da Ordem Social. (S.I.: s.n.), 2016, 5p.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Distrito Federal, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 25 mar. 2019.

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologias do Trabalho. 5. ed. Brasil: Cortez Editora, 2018. Disponível em: <http://www.cra-rj.adm.br/publicacoes/acervo_digital/christophe_dejours/A_Loucura_do_Trabalho/#8/z>. Acesso em: 22 mar. 2019.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **Reforma Trabalhista, proteção à saúde e segurança do trabalhador:** Os efeitos sinergéticos do dano ao meio ambiente laboral. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/reforma-trabalhista-protecao-a-saude-e-seguranca-do-trabalhador-09082018>. Acesso em: 25 mar. 2019.

LYRA, Glaciene Januario Hottis. **Síndrome de Burnout: Esgotamento profissional, estresse, sintomas e o caminho para a liberdade docente.** Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/burnout_artigo_gal.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2019.

MIRANDA, Carlos Roberto. Introdução à saúde no trabalho. São Paulo: Ed. Atheneu, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. Revista LTr. São Paulo, ano 63, nº 5, p.583-587,

maio 1999.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho: histórico. In: FUNDACENTRO. Curso de engenharia do trabalho. São Paulo: FUNDACENTRO, 1979. v 1.

SILVA, Amanda Carolina Souza; TIBALDI, Saul Duarte. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UMA INTEGRAÇÃO NECESSÁRIA À EFETIVAÇÃO DA GARANTIA CONSTITUCIONAL A UM AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL.** Disponível em: <file:///C:/Users/Sandra/Downloads/15323-Texto%20do%20artigo-50550-1-10-20181116.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019.

Tribunal Superior do Trabalho. TST – 3ª Turma- AIRR-1 316-11.2012.5.03.0037- Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado - Publicado acórdão em 03/10/2014.

Tribunal Regional do Trabalho. TRT-3 – RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180, Relator: Denise Alves Horta, QUARTA TURMA.

Tribunal Regional do Trabalho. TRT-3 – RO 00114864320155030132 0011486- 43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, QUARTA TURMA.

SAÚDE E JUSTIÇA: A ATUAÇÃO DO FISIOTERAPEUTA PERITO EM PROCESSOS JUDICIAIS TRABALHISTAS

Genilson Bento dos Santos
Thiago de Oliveira Assis

INTRODUÇÃO

O Código de Processo Civil (CPC) Brasileiro consiste em suporte sobre o qual se apoiam todos os demais institutos processuais civis, a partir de um sistema orientado, principalmente lembrando que pode ser aplicado subsidiariamente e ainda complementarmente. A evolução das técnicas processuais procura ajustar-se à realidade social e política, firmando sempre o principal objetivo de garantir e entregar, jurisdicionalmente, o bem ou direito àquele que o pertence, dentro da duração razoável do processo e com observância do devido processo legal (FERREIRA, 2018).

Ao tratar-se de perícia, este código dispõe o seguinte no artigo n° 156: "O juiz será assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico". Ainda nesse dispositivo, constata-se no § 1º "Os peritos serão nomeados entre os profissionais legalmente habilitados e os órgãos técnicos ou científicos devidamente inscritos em cadastro mantido pelo tribunal ao qual o juiz está vinculado". Diante disso, sabe-se que não há qualquer menção no novo CPC que estabeleça restrição de natureza profissional quanto à escolha do perito, ficando a cargo do juiz a escolha do profissional que lhe assistirá no caso (FILHO; RODRIGUES; SCHULZE,

2011).

De acordo com o artigo 464 (CPC), a prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação. Ainda neste artigo, o novo CPC integrou a prova técnica simplificada:

> § 2º - De ofício ou a requerimento das partes, o juiz poderá, em substituição à perícia, determinar a produção de prova técnica simplificada, quando o ponto controvertido for de menor complexidade.
> § 3º A prova técnica simplificada consistirá apenas na inquirição de especialista, pelo juiz, sobre ponto controvertido da causa que demande especial conhecimento científico ou técnico.
> § 4º Durante a arguição, o especialista, que deverá ter formação acadêmica específica na área objeto de seu depoimento, poderá valer-se de qualquer recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens com o fim de esclarecer os pontos controvertidos da causa. (CESPEDES; ROCHA, 2018, 415).

No entanto, a prova pericial, que pode recair sobre pessoas ou coisas, faz-se necessária quando se tornar relevante a obtenção de informações sobre fatos controversos que dependem de conhecimento técnico. É uma prova passiva e real, porque recai sobre coisas ou pessoas que, por si sós, não comunicariam ao juízo aquelas informações relevantes para o julgamento do processo (GONÇALVES, 2016).

O juiz nomeia o perito – profissional com as habilidades e competências próprias em determinado campo do saber –, para auxiliá-lo na resolução da controvérsia da causa, sendo este o perito oficial, que atuará com imparcialidade. O perito é um cidadão experiente e qualificado que, além de conhecimento específico, se faz justo analisar o caso de diversos pontos de vista, avaliar e interpretar as provas, traduzir qualquer situação a termos simples e facilmente entendidos, principalmente em perícias técnicas e outros instrumentos jurídicos como o Código de Processo Civil (ZANOTELLI, 2016).

A Fisioterapia foi reconhecida como profissão, em 13 de outubro

de 1969, através do decreto LEI n° 938, que provê ao mesmo tempo sobre as regulamentações e outras atribuições. É a ciência responsável pela realização de avaliações; diagnósticos; tratamentos; reabilitações; orientações; prevenções e promoção da saúde, relacionados às questões cinético-funcionais geradas a partir de distúrbios genéticos, como doenças adquiridas durante a vida; traumas por acidente ou lesões ocasionadas por movimentos inadequados e repetitivos, e tem como objetivo promover, aperfeiçoar ou adaptar o indivíduo à melhoria de qualidade de vida (DUARTE; MAIA, 2016).

Esta profissão tem como objeto de estudo o movimento humano em todas as suas formas de expressão e potencialidades, quer nas alterações patológicas, cinético-funcionais, quer nas suas repercussões psíquicas e orgânicas, objetivando a preservar, desenvolver, restaurar a integridade de órgãos, sistemas e funções, desde a elaboração do diagnóstico físico e funcional, eleição e execução dos procedimentos fisioterapêuticos pertinentes a cada situação (CNE, 2011).

Para a realização de múltiplas funções, o fisioterapeuta segue as normas da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), que pertence à "família" das classificações internacionais desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), para aplicação em vários aspectos da saúde. Utiliza uma linguagem comum padronizada, que permite a comunicação sobre saúde e cuidados de saúde em todo o mundo, entre várias disciplinas e ciências. Esse modelo de classificação fornece componentes que se interagem no contexto da saúde do indivíduo. A funcionalidade é um termo abrangente para os componentes: funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação. Ela denota os aspectos positivos da interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e os fatores contextuais daquele indivíduo (fatores ambientais e pessoais). A Incapacidade é um termo abrangente para deficiências, limitações de atividade e restrições de participação. Ela denota os aspectos negativos da interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e os fatores contextuais daquele indivíduo (fatores ambientais e pessoais). O componente "Funções do corpo" se refere ás funções fisiológicas dos sistemas do corpo (inclusive funções psicológicas). Já as "Estruturas do corpo" são as partes anatômicas do corpo, como

órgãos, membros e seus componentes. As deficiências são problemas nas funções ou estruturas do corpo como um desvio significativo ou perda. As "Atividades e Participação" abrangem a execução de uma tarefa ou ação por um indivíduo e o envolvimento em situações da vida diária. A parte de "Fatores ambientais" retrata o ambiente físico, social e de atitude no qual as pessoas vivem e conduzem sua vida. Estes são barreiras ou facilitadores para a funcionalidade de uma pessoa. Esta classificação não está associada como problemas de saúde ou doenças específicas; ela descreve as dimensões de funcionalidade associadas em múltiplas perspectivas nos níveis corporal, pessoal e social (OMS, 2013).

A relação da Fisioterapia com o trabalho ocorre sobre influência da Revolução Industrial, no século XVIII. As condições de vida dos trabalhadores foram alteradas profundamente, provocando inicialmente um intenso deslocamento da população rural para as cidades, criando concentrações urbanas. Os operários viviam em péssimas condições de vida e trabalho. O ambiente das fábricas era insalubre, assim como os cortiços onde os trabalhadores viviam. Isso tudo ainda se agregava ao aumento expressivo da carga horária de trabalho. Como consequência, tornou-se frequente os acidentes no ambiente laboral (BARROS, 2009).

O mesmo autor destaca que assim despontou a Fisioterapia do Trabalho, que tem como base de intervenção a ergonomia, a biomecânica e a cinesioterapia, tendo em vista a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como a recuperação e reabilitação daqueles submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, associados aos conhecimentos específicos inerentes à formação acadêmica do fisioterapeuta e que atua em conjunto com uma equipe interdisciplinar para a complementação de sua atuação.

Suas diretrizes compreendem a atenção integral à saúde e o apoio aos estudos e pesquisas na área da saúde do trabalhador. Foi em 13 de junho de 2008, que a Resolução-COFFITO nº 351 reconheceu a Fisioterapia do Trabalho como especialidade do profissional fisioterapeuta. Em 2016, com a Resolução-COFFITO nº 465, a regulamentação da Fisioterapia do Trabalho foi atualizada.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, ao listar a

Fisioterapia do Trabalho na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), representada pelo localizador de nº 2236-60, explicita, dentre as atribuições deste profissional, a de "estabelecer diagnóstico fisioterapêutico/cinético-funcional", dentro do qual especifica a competência em estabelecer "nexo de causa cinesiológica funcional, ergonômica", assim como "Emitir laudos de nexo de causa laboral" (FILHO; RODRIGUES; SCHULZE, 2011).

Para ampliar os conhecimentos acerca da saúde do trabalhador e especialmente no campo da Fisioterapia do Trabalho, o foco em aspectos ergonômicos é incontestável. A ergonomia tem uma abordagem holística centrada no ser humano e seu ambiente de trabalho (ABERGO, 2009). Atua na prevenção, redução ou para zerar possíveis riscos ocupacionais, que envolvem todos os fatores em um ambiente laboral, estando associados a sobrecargas físicas e emocionais, ou seja, trabalhos cansativos e prolongados e o lado psicossocial do ser humano. São eles: relações desgastadas de trabalho, esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, mobiliário inadequado, controle rígido de tempo para produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia, repetitividade e outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico (MUNIZ, 2015).

Diante de causas processuais vinculadas a acidentes sofridos pelo trabalhador no ambiente laboral, o fisioterapeuta poderá elaborar material comprobatório e auxiliar o magistrado para resolução mais concisa da lide. A Perícia Fisioterapêutica é dividida em Avaliação Ergonômica e Capacidade Funcional, e surge para possibilitar um parecer que explique além da doença, mas sobre o ponto de vista da funcionalidade do trabalhador. Medindo, dessa maneira, a real situação do funcionário com o seu ambiente de trabalho. Resumindo, o profissional passa a avaliar os fatores de risco do local de trabalho; os ângulos e os movimentos executados pelo trabalhador sobre a perspectiva de futuros prejuízos (COFFITO, 2016).

O Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO) ainda dispõe sobre a emissão, além de outros, de pareceres pelo fisioterapeuta. Segundo a resolução N° 464/2016:

> Art. 1° O fisioterapeuta, no âmbito da sua atuação profissional, é competente para elaborar e emitir atestados, relatórios técnicos e pareceres indicando o grau de capacidade ou incapacidade funcional, com vistas a apontar competências ou incompetências laborais (transitórias ou definitivas), mudanças ou adaptações nas funcionalidades (transitórias ou definitivas) e seus efeitos no desempenho laboral.
>
> Art. 4° Parecer trata-se de documento técnico-científico decorrente de uma demanda profissional específica referente às áreas de atuação das especialidades da Fisioterapia, solicitada por pessoa natural ou jurídica de natureza pública ou privada. Portanto, significa emitir opinião, fundamentada, sobre aspectos gerais ou específicos da respectiva disciplina (Fisioterapia e suas especialidades) em face do grau de capacidade ou incapacidade funcional, e de situações profissionais ou não, por meio de análise documental, de procedimentos, equipamentos, insumos mobiliários, ferramentas e outros meios que envolvam a funcionalidade humana, com vistas a apontar competências ou incompetências (transitórias ou definitivas), mudanças ou adaptações nas funcionalidades (transitórias ou definitivas) e seus efeitos no desempenho laboral e das atividades funcionais que compõem a rotina do ser humano.

O COFFITO estabelece por meio da resolução N° 466/2016, que dispõe sobre a perícia fisioterapêutica e a atuação do perito e do assistente técnico e dá outras providências, que:

> Art. 1º A perícia fisioterapêutica é ato exclusivo do fisioterapeuta.
>
> Art. 2º Compete ao fisioterapeuta, no âmbito de sua expertise, realizar perícias judiciais e assistência técnica em todas as suas formas e modalidades, nos

termos da presente Resolução.

Deste modo, considerando que a atuação do fisioterapeuta do trabalho no campo judicial é recente, promissora, e ainda pouco conhecida e divulgada. Este estudo se justifica pela importância do tema para os profissionais das áreas de saúde e jurídica, tratando-se da atuação do profissional fisioterapeuta em perícias judiciais para auxílio da justiça trabalhista, através da pesquisa de estudos e levantamento das bases legais que propiciam fundamentações científicas às intervenções do fisioterapeuta nas esferas trabalhista e judicial.

Para sua realização foram feitas pesquisas literárias, por meio de um levantamento em base de dados nacionais e estrangeiros, de caráter exploratório, através da leitura, análise, seleção e interpretação de artigos de revistas científicas, do Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Organização Mundial da Saúde, Jusbrasil, bem como publicações, teses, monografias e buscas em bases de dados eletrônicos.

Portanto, o presente estudo objetivou analisar conteúdos pertinentes a atuação do fisioterapeuta perito para auxílio da justiça em processos judiciais trabalhistas.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório com base em referenciais literários, realizado por meio de um levantamento em base de dados nacionais e estrangeiros, através da leitura, análise, interpretação e seleção de artigos de revistas científicas, do Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO), Organização Mundial da Saúde (OMS), Associação Brasileira de Fisioterapia Forense (ABFF), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério da Educação, Jusbrasil, bem como publicações, teses, monografias e buscas em bases de dados eletrônicos, como Google Scholar, Biblioteca Virtual, e utilizando as fontes: Fisioterapia do Trabalho, Perícia Fisioterapêutica, Jurisprudência e Ergonomia.

Como critérios de inclusão, os artigos escolhidos deveriam apresentar idioma português ou inglês e publicados na literatura dentro dos últimos 10 anos. Logicamente, deveriam abordar o conteúdo

buscado, atendendo pelo menos duas das fontes principais, como: Perícia Fisioterapêutica e Jurisdição. Já os critérios de exclusão foram impostos aos artigos publicados antes da data reportada, escritos em outros idiomas e que não correspondiam à temática proposta.

As pesquisas, complementações, planejamento e elaboração deste trabalho ocorreram no período de dezembro de 2018 a abril de 2019. A execução das pesquisas deu-se de forma autônoma pelos autores, frente a dispositivos eletrônicos e documentais, seguindo critérios lógicos de busca, atendendo às fontes determinadas. Após sua conclusão, realizaram-se seleção e interpretação dos conteúdos através de leitura, seguido da análise daqueles compatíveis aos critérios de inclusão e concernentes à concepção subjetiva para seguimento do trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram encontrados na base de dados Google Scholar 804 artigos, ao final 800 tiveram que ser excluídos, restando 4 trabalhos que atendiam aos critérios de seleção. Foi possível encontrar demais trabalhos nos outros meios de busca já descritos.

O Quadro 1 apresenta a distribuição dos objetos selecionados para delineamento do trabalho – Artigo; Autor(es); Ano; Principais resultados.

Quadro 1 – Distribuição dos objetos selecionados como base referencial literária

Artigo	Autor (es)	Ano	Principais resultados
INTRODUÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	OIT	2009	A prevenção de doenças e de acidentes de trabalho deve ser o objetivo de programas de saúde e segurança no trabalho e deve começar quando os processos de trabalho ainda se encontram em fase de projeto. O empenho dos órgãos de gestão na saúde e segurança bem como a forte participação do trabalhador são elementos essenciais para programa de saúde e segurança no local de trabalho bem sucedido. A prevenção mais eficaz dos acidentes e das doenças.
DOR RELACIONADA AO TRABALHO: LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (LER) E DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO (DORT)	MINISTÉRIO DA SAÚDE	2012	Os pacientes apresentam dores com diferentes tempos de evolução, geralmente insidiosa, que comumente afetam um ou os dois membros superiores, de forte intensidade e cujo controle não é obtido por manobras habitualmente feitas, tais como pelo uso de medicações analgésicas ou anti-inflamatórias, compressas quentes, pela interrupção da atividade laboral, por automassagens, manobras de alongamento e/ou relaxamento.

ERGONOMIA	FRANCESCHI, Alessandro	2013	A ergonomia possibilita melhorar a qualidade de vida das pessoas nos mais diferentes ambientes, essencialmente em residências e locais de trabalho, proporcionando maior segurança e conforto e, ocasionalmente, o aumento de produtividade. Nesse sentido, é importante destacar as diferentes maneiras utilizadas para a realização das atividades de trabalho, que envolvem situações que compreendem tempo e movimento, postura e fatores ambientais, que podem resultar em lesões ou doenças na pessoa.
COMO USAR A CIF: UM MANUAL PRÁTICO PARA O USO DA CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE (CIF)	OMS	2013	Apresenta riqueza de conteúdos sobre como a CIF tem sido usada, descrevendo casos desenvolvidos desde 2001, e reúne experiências da aplicação da classificação e modelo em vários países e contextos desde que foi publicada. Esse instrumento coloca cada pessoa em um contexto: funcionalidade e incapacidade são resultados da interação entre as condições de saúde da pessoa e seu ambiente.

FISIOTERAPIA DO TRABALHO, UMA CONQUISTA PARA A FISIOTERAPIA E A SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA REVISÃO DE LITERATURA	MAIA, Francisco	2014	É perceptível a importância dos benefícios que os trabalhadores obtêm a partir da criação da especialização em Fisioterapia do Trabalho, já que o fisioterapeuta visa ao bem-estar integral do trabalhador. Entretanto, nota-se que os avanços nesta área vêm ocorrendo, mas de forma consideravelmente lenta.
PERÍCIAS JUDICIAIS MULTIPROFISSIONAIS E A LEI DO ATO MÉDICO: POR UMA INTERPRETAÇÃO QUE LEVE EM CONTA A UNIADE DO SISTEMA E A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	SILVA, José e SARDÁ, Sandro	2014	Apenas em caso de dúvida objetiva acerca da incapacidade laborativa e da relação de causalidade desta com o acidente ou doença ocupacional é que se torna necessária a realização de perícia, nem mesmo o médico do trabalho - não tem assegurado por lei - e nem poderia ter - a privatividade (exclusividade) de realização de perícia judicial em casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional, não tendo a Lei do Ato Médico promovido nenhuma alteração jurídica a esse respeito. O ideal seria uma perícia multiprofissional, sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema.

CAPACIDADE FUNCIONAL PARA O TRABALHO: IMPORTANTE INSTRUMENTO DE DECISÃO PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO	VERONESI, Ronaldo	2014	Elementos de convencimento do perito são respostas de testes e observações feitas pelo perito para análise do processo de confiabilidade do comportamento funcional do movimento, o que indicaria uma possível condição de simulação feita pelo periciado. A capacitação específica do perito e um protocolo para avaliação da capacidade funcional são fundamentais para um melhor desempenho e um resultado mais fiável e justo.
SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO	MUNIZ, Maria	2015	As doenças ocupacionais são adquiridas pelo trabalhador através da exposição a variados fatores, algumas vezes elas só ocorrem após vários anos de exposição ou depois que o trabalhador se afasta do agente causador. É importante estar atento aos riscos ambientais, elaborar medidas de prevenção e correção para evitar tais agravos. Utilizar equipamentos de proteção individual (EPI), e equipamentos de proteção coletivos (EPC). Foi possível discutir acerca do histórico da Saúde Ocupacional no Brasil e no mundo, assim como as leis existentes diante disso.

O PAPEL DO FISIOTERAPEUTA EM PERÍCIAS JUDICIAIS TRABALHISTAS	SILVA, Bruna; CÉSAR, Heloísa; SILVA, Viviane	2015	Evidencia-se que o fisioterapeuta pode emitir laudos com diagnósticos mais completos e fidedignos, sendo, portanto, um profissional altamente habilitado para realizar perícias judiciais. Nota-se, portanto, a importância da aplicabilidade da CIF no âmbito da Fisioterapia do Trabalho, em benefício à emissão de relatórios com embasamentos mais coerentes e concretos. Percebe-se, ainda, que não somente muitos magistrados, mas até mesmo muitos fisioterapeutas, não têm conhecimento de mais este campo próspero de atuação.
PERÍCIA JUDICIAL DO TRABALHO: UM CAMPO DE ATUAÇÃO DO FISIOTERAPEUTA MODERNO	ZANOTELLI, Dheini	2016	Na ultima década, houve um aumento da demanda de casos de LER/DORT na Justiça do Trabalho bem como os fatores causais. Devido à necessidade de contratar novos profissionais para avaliar o local e o trabalhador, o magistrado convoca assistência de profissional especialista, com conhecimento em ergonomia e suas ferramentas de avaliação. A Fisioterapia apresenta peculiaridades condizentes para determinada perícia.

ATRIBUIÇÕES DO FISIOTERAPEUTA FORENSE TRABALHISTA: UM NOVO CAMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL	DUARTE, Crislaine; MAIA, Luíz	2016	Por meio do trabalho do fisioterapeuta perito, pode-se compreender como as atividades laborais contribuem para a instalação da patologia, bem como mensurar o grau de capacidade funcional restante após injúria, produzir laudo de nexo-causal e prevenir intercorrências no ambiente laboral.
CARTILHA PERÍCIA FISIOTERAPÊUTICA – PERÍCIA JUDICIAL E ASSISTÊNCIA TÉCNICA	COFFITO	2016	Discorreu acerca das conquistas recentes da Fisioterapia na área de perícia, atualização de normativas do COFFITO que proporcionam esclarecimentos sobre o trabalho desenvolvido pelo fisioterapeuta perito e dispor sobre pontos controversos da perícia fisioterapêutica e médica.
O PERITO E A PROVA PERICIAL NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL	BRUGIOLO, Pricila	2017	Pode-se abstrair de todas as mudanças, primordialmente, que os prazos estão mais bem delineados e que há uma maior clareza da relação entre o juiz e a prova pericial. E, ainda, afirmar que o perito e a prova técnica ganharam mais seriedade, após uma transformação de ordem estrutural e moral pela qual passou o NCPC.

COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL E INCAPACIDADE LABORATIVA NA JUSTIÇA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA VALIDADE DO LAUDO PERICIAL FISIOTERÁPICO	ARRUDA, Mariane	2018	Majoritariamente, os acórdãos já produzidos nos tribunais concordam positivamente para atuação do fisioterapeuta perito. Pontos negativos se deram quando tal temática era desconhecida por parte do judiciário.

Fonte: Google Scholar.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT-13), em sessão administrativa, aprovou por unanimidade, em setembro de 2015, o verbete da súmula nº 19 deste tribunal, que versa sobre a realização de perícias judiciais trabalhistas por profissionais da Fisioterapia, sendo a primeira regional no Brasil com tal abordagem citando:

> Resguardadas as atividades próprias e específicas do médico, como a de diagnosticar doenças, o profissional fisioterapeuta pode realizar perícias judiciais, com os seguintes objetivos: a) estabelecer se existe relação de causa e efeito entre o trabalho na empresa reclamada e o acometimento ou agravamento da doença do trabalhador, previamente diagnosticada; e/ou b) indicar o grau de capacidade ou incapacidade funcional, com vistas a apontar competências ou incompetências laborais (transitórias ou definitivas), mudanças ou adaptações nas funcionalidades (transitórias ou definitivas) e seus efeitos no desempenho laboral (RODRIGUES, 2015).

Outra situação importante para consolidação desse inovador campo de atuação foi consumada pela terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, em agosto de 2015, por unanimidade,

validou laudo pericial produzido por profissional fisioterapeuta para investigação do nexo causal entre a doença, já devidamente comprovada nos autos do processo, e as atividades laborais do trabalhador, em sentença proferida nos autos da reclamação trabalhista de nº 36500-91.2008.5.06.0002 (COFFITO, 2015). Deste modo, entende-se que a justiça trabalhista, adjunta do papel do perito fisioterapeuta, dispõe de um instrumento com bases técnicas e científicas próprias, enriquecendo a capacidade de elucidação frente determinada lide.

Sabe-se que, diariamente, trabalhadores de todo o mundo estão expostos a vários riscos para a saúde (OIT, 2009). Atualmente, as expressões de desgaste de estruturas do sistema musculoesquelético atingem várias categorias profissionais e têm várias denominações; entre as quais, Lesões por Esforços Repetitivos (LERs) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORTs), adotadas pelo Ministério da Saúde (MS) e pelo Ministério da Previdência Social (MPAS) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012).

É perceptível, com base em pesquisas da área, o quanto é comum a tramitação de processos trabalhistas, no tocante aos motivados por acometimento à saúde do trabalhador. Diante da justiça, a realização da perícia técnica requer nomeação de profissional com conhecimentos específicos na matéria tratada e, dependendo do conteúdo da matéria, o fisioterapeuta perito é apto a essa colocação, especialmente, tratando-se de assuntos pertinentes às limitações/incapacidades físicas frente ao trabalhador.

Segundo dados do Instituto Nacional de Seguridade Social, em 2017 foram concedidos 22.029 benefícios acidentários a trabalhadores que precisaram ficar mais de 15 dias afastados do trabalho por causa de algum tipo de doença relacionada a LER/Dort. O número representa 11,19% de todos os benefícios concedidos. As doenças relacionadas a LER/Dort são caracterizadas pelo desgaste de estruturas do sistema musculoesquelético que atingem várias categorias profissionais. Geralmente, são provocadas por movimentos contínuos com sobrecarga dos nervos, músculos e tendões. Das 20 principais causas de afastamento das atividades profissionais por adoecimento no trabalho em 2017, três se enquadram nessa denominação: lesões no ombro, sinovite (inflamação em uma articulação) e tenossinovite

(inflamação ou infecção na bainha que cobre o tendão) e mononeuropatias dos membros superiores (lesão no nervo periférico). Esses distúrbios são as patologias mais frequentes no conjunto das doenças associadas ao trabalho, acometendo mulheres e homens em plena fase proveitosa, além de causarem inúmeros distanciamentos do trabalho, a maioria dessas patologias vem a evoluir para a incapacidade temporária, e, em muitos casos, para a incapacidade permanente, ocasionando com a aposentadoria por invalidez (RAMOS et al., 2010).

Cabe destacar a diferença entre perícia fisioterapêutica e perícia médica. O diagnóstico nosológico determina a doença que acomete o ser humano, aqui definida como: interrupção, cessação ou distúrbio da função do corpo, sistema ou órgão. Portanto, o diagnóstico nosológico, o que identifica doenças, em que a controvérsia no processo for dada pela dúvida da presença ou não da doença, a perícia é médica. Porém, quando a doença já for diagnosticada e claramente comprovada nos autos, e a dúvida for sobre o nexo causal e a capacidade funcional residual que a doença está causando no periciado, a perícia é fisioterapêutica (VERONESI, 2013).

Portanto, podem ser avaliados as competências e consequências e o nexo causal, que determinam a única causa de lesão; ou a concausa, quando se observam fatores contribuintes, não somente à atividade laboral ou ao fator que está sendo analisado. Ou ainda, a inexistência de nexo, em casos em que se constate que mesmo sem o fator analisado o autor desenvolveria a lesão investigada; posto de trabalho, sendo que qualquer que seja o item avaliado deve-se seguir o princípio jurídico, devendo avaliar tudo que for pertinente para alcançar o objetivo proposto (VERONESI, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível analisar conteúdos e expor pontos importantes acerca da atuação do profissional fisioterapeuta no campo jurisdicional – perícia e assistência técnica –, sob a perspectiva de ascensão deste assunto no meio social e da justiça. Isto colabora para o crescimento desse importante e promissor campo de atuação. Apesar de a presença de trabalhos referentes à Perícia Fisioterapêutica não ser diversa na literatura, os existentes demonstram a relevância que o fisioterapeuta

desempenha para auxílio da justiça.

O fisioterapeuta perito dispõe de habilidades e competências próprias que o tornam capaz de elaborar diagnóstico cinético-funcional, enquadrando-se nas disposições legais do Código de Processo Civil (CPC) e do seu órgão de classe (COFFITO), assistindo a justiça para negação ou constatação factual em lide.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Mariane. Comprovação do nexo causal e incapacidade laborativa na justiça trabalhista: Uma análise da validade do laudo pericial fisioterápico. Campina Grande: Realize, 2018. Universidade Estadual da Paraíba.

BRUGIOLO, Pricila. O perito e a prova pericial no Novo Código de Processo Civil. Edição nº 14, Goiânia: Especialize On-line IPOG, 2017. Ano 8; Vol. 01. ISSN 2179-5568.

COFFITO. Cartilha Perícia Fisioterapêutica – Perícia Judicial e Assistência Técnica. Curitiba-PR, 2016.

____________. Resolução nº 403 de 18/08/2011: Disciplina a Especialidade Profissional de Fisioterapia do Trabalho. Revista Eletrônica do TRT6. Disponível em: http://www.coffito.org.br/ site/index.php/home/resolucoes-coffito/482-resolucao-n-403-2011-disciplina-a-especialidade-profissional-de-fisioterapia-do-trabalhoe-da-outras-providencias>. Acesso em: 05 de abr. 2019.

DUARTE, Crislaine e MAIA, Luíz. ATRIBUIÇÕES DO FISIOTERAPEUTA FORENSE TRABALHISTA: UM NOVO CAMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL. São Paulo: Revista Científica CIF Brasil, 2016. 6 (6):34-42.

FERREIRA, Juliana. Evolução do Direito Processual Civil Brasileiro. Revista Juristas, 2018. ISSN: 1808-8074.

FRANCESCHI, Alessandro. Ergonomia. Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. Santa Maria-RS: Rede e-Tec Brasil, 2013. Universidade Federal de Santa Maria.

MAIA, Francisco. Fisioterapia do trabalho, uma conquista para a fisioterapia e a saúde do trabalhador: uma revisão de literatura. Maringá-PR: Revista Urutágua, 2014. Universidade Estadual de Maringá.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

MUNIZ, Luíza. Segurança e saúde do trabalho. Pernambuco: Secretaria de Saúde, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Introduction to Occupational Health and Safety. Genebra, 2009. ISBN: 978-972-704-357-6.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Como usar a CIF: Um manual prático para o uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). OMS: Genebra, 2013.
RODRIGUES, Rebeka Borba Gil. TRT da Paraíba publica súmula que habilita o fisioterapeuta a atuar como perito da justiça. Pernambuco: Revista Jus Navigandi, 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/43049/trt-da-paraiba-publica-sumula-que-habilita-o-fisioterapeuta-a-atuar-como-perito-da-justica>. Acesso em: 12 de abr. 2019.

RODRIGUES, Rebeka Borba Gil; FILHO, Claudio Gil Rodrigues. TST valida laudo pericial produzido por fisioterapeuta. Teresina: **Revista Jus Navigandi**, 2015. ISSN 1518-4862, ano 20, n. 4442,. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/42075>. Acesso em: 12 abr. 2019.

SILVA, Bruna; CÉSAR, Heloísa; SILVA, Viviane. O papel do

fisioterapeuta em perícias judiciais trabalhistas. Pindamonhangaba -SP, 2015. Fundação Universitária Vida Cristã.

SILVA, José e SARDÁ, Sandro. PERÍCIAS JUDICIAIS MULTIPROFISSIONAIS E A LEI DO ATO MÉDICO: por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. São Paulo: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho** da 15ª Região, 2014. n. 44.,

ZANOTELLI, Dheini. **PERÍCIA JUDICIAL DO TRABALHO: UM CAMPO DE ATUAÇÃO DO FISIOTERAPEUTA MODERNO**. Ariquemes-RO, 2016.

FÓRUM DE DIREITO DO TRABALHO

"SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO"

DATA: 26 E 27 DE ABRIL DE 2019

LOCAL: AUDITÓRIO MASTER DO GARDEN HOTEL – CAMPINA GRANDE/PB.

COORDENAÇÃO GERAL E ORGANIZAÇÃO: RAFAELA DOS SANTOS JALES

PALESTRANTES:
Eugênio Bertoluzi; Harrison Targino; Josley Soares; Leonardo Trajano; Leandro Arruda; Mirella Cahú; Nivaldo Barbosa; Paulo Maia; Raphael Miziara; Raulino Maracajá; Renato Gama; Sara Cristina; Simone Torquato; Valker Vasconcelos.

APRESENTAÇÃO DE ARTIGOS CIENTÍFICOS: 26 DE ABRIL DE 2019. LOCAL: SALA VIP - GARDEN HOTEL/ CG-PB.

COMISSÃO CIENTÍFICA:
Maricelle Ramos; Rafaela Jales; Renato Gama.

EXAMINADORES:
Alisson Lima; Bruna Taynara; Carla de Oliveira Muniz; Suênia Barbosa; Thaíse Guedes.